Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale” n. 170 del 22 luglio 2000 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Sabato, 22 luglio 2000** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L’ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 117

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998-2001 dell’area relativa alla dirigenza medica e veterinaria del Servizio sanitario nazionale.

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998-2001 dell’area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa del Servizio sanitario nazionale.

SOMMARIO

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA RELATIVA ALLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA 1998-2001

Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

PARTE SECONDA

TITOLO II : IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I: I fondi aziendali

PARTE TERZA

TITOLO I

CAPO I: La libera professione intramuraria dei dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo

PARTE QUARTA

DISPOSIZIONI FINALI

Parte economica II biennio 2000-2001

PARTE I

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I:

CAPO II : Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE 1998-2001

Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

TITOLO III: RAPPORTO DI LAVORO

CAPO III : Trattamento economico dei rapporti di lavoro ad esaurimento

CAPO IV: Incarichi e trattamento economico dei dirigenti del ruolo sanitario con rapporto di lavoro non esclusivo

CAPO V

TITOLO II : IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I: I fondi aziendali

PARTE TERZA

TITOLO I - LA LIBERA PROFESSIONE

CAPO I: La libera professione dei dirigenti del ruolo sanitario

CAPO II: Attività aziendali

PARTE QUARTA

DISPOSIZIONI FINALI

Parte economica biennio 2000-2001

PARTE I

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO QUADRIENNIO 1998-2001 DELL'AREA RELATIVA ALLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

A seguito del parere favorevole espresso in data 5 maggio 2000 dal Comitato di Settore sul testo dell'accordo relativo al CCNL 1998-2001 dell'area della dirigenza medica e veterinaria del S.S.N. nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 24 maggio 2000, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **8 giugno 2000** alle ore 9,30 ha avuto luogo l'incontro tra :

L'ARAN :

nella persona del Presidente – Prof. Carlo Dell'Aringa

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

OO.SS. di categoria	**Confederazioni sindacali**
ANAAO/ASSOMED	COSMED
CIMO–ASMD.	
UMSPED (AAROI – AIPAC - SNR)	
CIVEMP (SIVEMP - SIMET)	
FED. CISL MEDICI - COSIME	CISL
FESMED (ACOI,ANMCO,AOGOI,SUMI, SEDI, FEMEPA, ANMDO)	
ANPO	
CGIL MEDICI	CGIL
FED. UIL FNAM, FIALS – Nuova ASCOTI, CUMI AMFUP	UIL

Al termine della riunione, le parti, dopo aver dato corso alla correzione degli errori materiali di seguito elencati, hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo alla dirigenza medica e veterinaria del S.S.N. per il quadriennio normativo 1998-2001 ed il biennio economico 1998-1999.

Quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999

Art. 28, comma 4 : il riferimento corretto è all'**art. 27, comma 7** e non comma 6;
Art. 30, comma 4 : il riferimento esatto è alla clausola "**di cui all'art. 38, comma 5 secondo periodo e successivi**", anziché secondo periodo;
Art. 37: precisato meglio che l'importo è comprensivo della tredicesima mensilità;

Art. 38, comma 1, lett. a): il riferimento è all'**art. 36, comma 4**;

Art. 38, comma 3: aggiungere dopo "1996" **", fatta salva l'applicazione dell'art. 34.";**
Art. 39, comma 8 ultima riga: ai sensi **degli artt. 28 e 29;**
Art. 47, comma 3 : sostituire artt. 30 e 44 con "**di cui agli artt. 44, commi 5 e 6 e 45";**
Tabelle n. 3 e n. 4 : stipendio medici a tempo definito **L. 33.028.000** e non 33.000.000 (cfr. art. 3 CCNL 5.12.1996 II biennio economico 1996-1997)
Dichiarazione congiunta n. 4: il riferimento è all'art. **25, comma 3,** anziché u.c.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA RELATIVA ALLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

Parte normativa quadriennio 1998-2001
e parte economica biennio 1998-1999

PARTE I

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'art. 2, comma 1 punto IV, dell'Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 24 novembre 1998.

2. Ai dirigenti delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (A.R.P.A.), si applica il contratto collettivo di cui al comma 1. Sino all'inquadramento definitivo dei dirigenti nelle agenzie stesse, continuano ad applicarsi i contratti collettivi dei comparti di provenienza, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62, comma 2.

3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definite dal CCNL del 5 agosto 1997 ed eventuali ulteriori modifiche del presente CCNL.

4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "Dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i Dirigenti del ruolo sanitario medici, odontoiatri e veterinari . Nella citazione "dirigenti medici" sono compresi gli odontoiatri.

5. Nel testo del presente contratto, i riferimenti ai decreti legislativi 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle da ultimo apportate dal d.lgs 19 giugno 1999, n. 229 e 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato, integrato o sostituito dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs 31 marzo 1998, n. 80 sono riportati rispettivamente come "d.lgs n. 502 del 1992" e "d.lgs n. 29 del 1993". Il testo unificato del d.lgs 29/1993 è stato ripubblicato nella G.U. n. 98/L del 25 maggio 1998. Tale testo è stato ulteriormente integrato con il d.lgs 29 ottobre 1998, n. 387**.** Pertanto, la dizione "d.lgs n. 29 del 1993" è riferita al nuovo testo, comprensivo di tutte le modificazioni. L'atto aziendale di cui all'art. 3 bis del dlgs 229/1999 è riportato come "atto aziendale".

6. Il riferimento alle aziende, amministrazioni, istituti ed enti (ivi comprese le IPAB aventi finalità sanitarie) del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 6, commi 1 e 2 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione, sottoscritto il 2 giugno 1998 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende".

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel d.lgs. 502/1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle Aziende, così come individuate dai rispettivi ordinamenti, e dalle leggi regionali di organizzazione. Per la definizione di struttura semplice o complessa si fa rinvio all'art. 27.

8. Il riferimento alle norme del CCNL 5 dicembre 1996 è comprensivo di tutte le modifiche ed integrazioni apportate con il CCNL in pari data relativo al II biennio economico 1996-1997 nonché dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 4 marzo , del 2 luglio e del 5 agosto 1997. Per le norme dei cita-

ti contratti non disapplicate né modificate dal presente, l'eventuale riferimento ai dirigenti di II livello va inteso come "Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" e quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di cui all'art. 27 lett. b), c) e d).

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione, che avviene al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51 del d.lgs n. 29 del 1993, è comunicata da parte dell'A.RA.N. con idonea pubblicità di carattere generale alle aziende ed enti destinatari che danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico nei successivi 30 giorni dalla data di comunicazione.

3. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 e le procedure degli artt. 51 e 52 del d.lgs n. 29 del 1993.

6. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

METODOLOGIE DI RELAZIONI

ART. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dirigenti con l'esigenza delle aziende di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva a livello nazionale ;

b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto ;

c) concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche ;

d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

ART. 4

Contrattazione collettiva integrativa

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 50, 51 e 52.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;

B) criteri generali per :

1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 52 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. 502/1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 5.12.1996;

2) l'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 ;

3) la distribuzione tra i fondi delle risorse aggiuntive assegnate ai sensi degli artt. 50 e 52;

4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art.27, comma 1, lettere b), c) e d) della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti ;

5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 50, 51 e 52 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;

C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e aggiornamento dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del d.lgs 502/1992;

D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125 ;

E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs n. 626 del 1994 e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto ;

F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;

G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professione intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

3. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11, sulle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

4. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

ART. 6

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) INFORMAZIONE:

- L'azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

- Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l' informazione dovrà essere preventiva o successiva.
- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed , in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

B) CONCERTAZIONE

- I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- gli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti sul trattamento economico;
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze ;
- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

- La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta ; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

C) CONSULTAZIONE

- La consultazione dei soggetti di cui alla lett. A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:
  a) organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
  b) casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 8, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione è costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno due volte l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

4. É costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

ART. 7

Coordinamento regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto al fine di verificarne lo stato di attuazione, con particolare riguardo a quelli sottoindicati:

a) formazione manageriale e formazione continua, comprendente l' aggiornamento professionale e la formazione permanente;

b) verifica dell' entità dei finanziamenti dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende sanitarie ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del dlgs 229/1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale;

c) perequazione dei fondi delle aziende ed enti del comparto ai fini dell'applicazione dell'art. 41, relativo all'equiparazione del ex IX livello al X livello non qualificato del DPR 384/1990;

d) perequazione dei fondi delle aziende ed enti del comparto ai fini dell'applicazione dell'art. 42, relativo alla corresponsione dell'indennità di esclusività di rapporto;

2. In attesa della perequazione di cui alle lettere c) e d) le aziende garantiscono l'erogazione di quanto previsto dalle norme richiamate alle scadenze indicate dal contratto.
3. I protocolli stipulati per l'applicazione delle lettere c) e d) del comma 1 saranno inviati all'ARAN per il monitoraggio della spesa in relazione all'utilizzo delle risorse finalizzate agli istituti richiamati.

ART. 8

Comitati per le pari opportunità

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;

b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto D);

c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive condizioni di parità dei dirigenti nel lavoro e nello sviluppo professionale, che tengano conto anche della loro posizione in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione manageriale;
- processi di mobilità;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali.

4. Le aziende favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti all'interno delle aziende, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie discipline nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II

I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARIT^ DELLE PREROGATIVE

ART. 9

Soggetti sindacali

1. In attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area venga disciplinata, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali, da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente ai sensi dell'art. 19 legge 300/1970 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei relativi contratti collettivi nazionali,

2. Per effetto del comma 1, il complessivo monte dei permessi sindacali fruibile, pari ad 81 minuti per dirigente stabilito dall'art. 8, comma 1 del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali del 7.8.1998, compete con le modalità stabilite dall'art. 10 del medesimo accordo solo ai sottoindicati dirigenti sindacali :

- componenti delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970;
- componenti delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa ;

3. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui al comma 2 competono i soli permessi di cui all'art. 11 del citato CCNQ del 7 agosto 1998.

4. In attesa degli accordi del comma 1, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto esclusivamente al fine della ripartizione del contingente dei permessi aziendali sarà accertata in ciascuna sede aziendale sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.

5. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13, comma 1 del CCNQ del 7.8.1998.

ART. 10

Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato;
- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati appositamente individuati dall'azienda.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 1 ;
- dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del presente CCNL ;

3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui all'art. 9 non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.

4. Le aziende possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

CAPO III

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

ART. 11

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti non implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 3. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle previste relazioni sindacali.

ART. 12

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta allo scopo di definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. 29 del 1993 o quelle previste dall'art. 5, per i contratti collettivi integrativi, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 13

Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti

1. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD. PP.RR. 483 e 484 del 1997.

2. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'art. 16 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997 nonchè quelle individuate dall'art. 15 septies del dlgs. 502/1992.

3. l'assunzione, con la quale si costituisce il rapporto di lavoro dei dirigenti, avviene mediante la stipulazione del contratto individuale.

4. Il contratto individuale che è regolato da disposizioni di legge, normative comunitarie e dal presente contratto richiede la forma scritta. In esso sono comunque indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);

b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;

c) area e disciplina di appartenenza;

d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'art. 27, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;

e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:

- voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 35 lett. A) ;

- voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 35 lett. B) ove spettanti;

f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;

g) periodo di prova ove previsto;

h) sede di destinazione.

5. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

6. L'azienda, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni.

7. Nei contratti individuali di lavoro stipulati dopo il 31.12.1998 deve essere, altresì, inserita la clausola di esclusività del rapporto di lavoro la cui mancata sottoscrizione impedisce di dar luogo alla stipulazione del contratto. A tal fine, l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall'art.19, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di

non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993, dalla legge 662/1996 e dall'art. 72 L. 448/1998. Nell'ipotesi in cui l'azienda , nel periodo 1 gennaio 30 luglio 1999 abbia stipulato il contratto individuale senza l'inserimento della predetta clausola, agli effetti dell'opzione si applica l'art. 15.

8. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 6, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
9. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure dei commi 1 e 2, anche se il dirigente è già in servizio presso l'azienda ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell' art. 17 bis del dlgs 502/1992.

10. Il contratto individuale deve essere, altresì, stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direttore di distretto qualora ricorra l'ipotesi prevista dall'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo, del dlgs 502/1992, che prefigura particolari modalità di conferimento dell' incarico.

11. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato con le modalità del comma 12, per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 28.

12. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale eccetto quanto previsto al comma 9, è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso.

13. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

ART. 14

Periodo di prova

1. L'art. 15 del CCNL del 5 dicembre 1996, in relazione all'istituzione del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria è così sostituito:

"1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente o coloro che – già dirigenti della stessa o altra azienda o ente del comparto - a seguito di pubblico concorso cambino area o disciplina di appartenenza. Il periodo di prova dura sei mesi, possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Sono, altresì, esonerati dalla prova per la medesima disciplina i dirigenti la cui qualifica è stata unificata ai sensi dell'art. 18 del dlgs 502/1992.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivo prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del dlgs 29/1993. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 25, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di esso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spettano, altresì, al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio ed i ratei di tredicesima mensilità.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato alla scadenza.

9. Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'art. 19. In caso di mancato superamento dello stesso ovvero di applicazione del comma 5 il dirigente rientra nella azienda con la qualifica di provenienza. La disposizione si applica anche in caso di vincita di concorso presso altra amministrazione di diverso comparto.

10. Non sono soggetti al periodo di prova i dirigenti ai quali sia conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi e con le procedure previste dall'art. 15 e segg. del dlgs 502/1992. In tali casi può trovare applicazione, a richiesta, quanto previsto dall'art. 19 comma 6."

CAPO II

STRUTTURA DEL RAPPORTO

ART. 15

Caratteristiche del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti assunti a tempo indeterminato o determinato dopo il 31.12.1998 è esclusivo. La norma, eccetto i casi di mobilità di cui all'art. 20 i quali non dando luogo a novazione del rapporto di lavoro ne mantengono le caratteristiche in atto al momento del trasferimento, si applica anche in tutte le ipotesi in cui successivamente a tale data venga stipulato un nuovo contratto individuale con dirigenti già in servizio al 31 dicembre 1998 ovvero venga modificato uno degli aspetti del rapporto di lavoro con particolare riguardo al conferimento degli incarichi di direzione di struttura.

2. Il rapporto di lavoro è esclusivo anche nei confronti di tutti i dirigenti che alla data dell'entrata in vigore del d.lgs. 229/1999 abbiano optato per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria.

3. I dirigenti già in servizio alla data del 31.12.1998 che abbiano optato per l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria possono passare, a domanda, al rapporto di lavoro esclusivo. A tal fine, entro il 14 marzo 2000, i dirigenti interessati sono tenuti a comunicare all'azienda l'opzione in ordine al rapporto esclusivo. La mancata comunicazione esplicita entro il predetto termine vale come assenso per il rapporto esclusivo.

4. Il dirigente con rapporto di lavoro esclusivo non può chiedere il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo. La revoca dell'opzione all'esercizio della libera professione extramuraria può essere invece esercitata entro il 31 dicembre di ogni anno, con le modalità previste dall'art. 48.

5. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.

6. Il rapporto di lavoro dei dirigenti del comma 3 che abbiano mantenuto l'opzione per l'esercizio della libera professione extramuraria comporta totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende - secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture, negoziano con le equipes interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate.

ART.16

Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti titolari di uno degli incarichi di cui all' art. 27 comma 1, lett. b), c) e d) assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, comma 1 lett. B), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 65, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è negoziato con le procedure e per gli effetti dell'art. 65, comma 6 citato.

2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure di cui al comma 7 dell'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti medici e veterinari, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 23, comma 1, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri delle aziende nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 5 dicembre 1996. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'azienda individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

6. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui all'art. 20 del CCNL 5 dicembre 1996, fatte salve eventuali altre necessità da individuare in sede aziendale, con le procedure indicate negli artt. 6, 7 del presente contratto e 20 comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996.

7. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo già di I o II livello dirigenziale sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.
8. Tutti i dirigenti medici di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 19 e 20 del CCNL 5 dicembre 1996. Per i dirigenti veterinari la presente clausola riguarda i servizi di pronta disponibilità.

ART 17
Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile il relativo orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti , all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

CAPO III
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

ART. 18
Sostituzioni

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale. . Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano – secondo l'atto aziendale più strutture complesse.

2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente della struttura medesima con rapporto di lavoro esclusivo, indicato all'inizio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa, che - a tal fine – si avvale dei seguenti criteri:

a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione;

b) valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati.

3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall' incarico di struttura semplice.

4. Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del dlgs 502/1992. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.

5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario e di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra azienda,

ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 71 del dlgs 29/1993 e della legge 816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'azienda applica il comma 4 e provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma.

6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997. La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del dlgs 502/1992 e dal presente contratto per quanto attiene le verifiche, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio , il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 31.

7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria.Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1 e 2 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di L. 1.036.000 e per la sostituzione di cui al comma 3 di L. 518.000. Alla corresponsione delle indennità si provvede o con le risorse o del fondo dell'art. 50 o di quello dell'art. 52 per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.

8. Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.

9. In prima applicazione la disciplina del presente articolo decorre dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL e, da tale data è disapplicato l'art. 121 del DPR. 384/1990. Nel medesimo termine le aziende possono integrare le procedure di cui ai commi 1, 2 e 3 secondo i propri ordinamenti, previa consultazione dei soggetti dell'art. 10, comma 2.

ART. 19

Aspettativa

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di dodici mesi nel triennio.

2. Al fine del calcolo del triennio si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

3. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, fruiti anche frazionatamente, non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 24 e 25 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato.

5. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 4.

6. L'aspettativa è concessa per un periodo massimo di sei mesi, a richiesta, anche al dirigente assunto presso la stessa o altra azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 15 e segg. del dlgs 502/1992.

7. In deroga a quanto previsto dai comma 1 e 6, al dirigente già a tempo indeterminato, assunto presso la stessa o altra azienda ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, l'aspettativa è concessa per tutta la durata del contratto di lavoro a termine anche nell'ipotesi di cui all'art. 18, commi 4 e 5.

8. E' disapplicato l'art. 28 del CCNL 5 dicembre 1996.

CAPO IV

MOBILITA'

ART. 20

Mobilità volontaria

1. La mobilità volontaria dei dirigenti tra le aziende e tutti gli enti del comparto di cui al CCNQ del 2 giugno 1998 - anche di Regioni diverse – in presenza della relativa vacanza di organico avviene a domanda del dirigente che abbia superato il periodo di prova, con l'assenso dell'azienda di destinazione e nel rispetto dell'area e disciplina di appartenenza del dirigente stesso.

2. Il nulla osta dell'azienda o ente di appartenenza, qualora non venga concesso entro dieci giorni dalla richiesta, è sostituito dal preavviso di tre mesi.

3. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro . Il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'art. 27, comma 1, lettere b), c) o d) per i dirigenti con meno di cinque anni di attività, l'azienda di destinazione tiene conto dell'insieme delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti amministrazioni. Qualora ne ricorrano le condizioni, si applica l'art. 28, comma 5 .

4. La mobilità di cui al presente articolo se richiesta da un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, comporta nel trasferimento, la perdita di tale incarico. L'azienda o l'ente di destinazione provvederanno all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lett.b) e c), tenuto conto della clausola precedente. L'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova azienda con le procedure dell'art. 29, comma 1.

5. Il comma 1 si applica anche nel caso di mobilità intercompartimentale dei dirigenti da e verso le aziende e gli enti del comparto sanità, purchè le amministrazioni interessate abbiano dato il proprio nulla osta.

6. E' confermata l'applicazione del comma 16 dell'art. 37 del CCNL del 5 dicembre 1996.

7. Sono disapplicati gli artt. 82, 83, 84, 85 del DPR 384/1990 ed il comma 10 dell'art. 39 del CCNL del 5 dicembre 1996.

ART. 21

Comando

1. Per comprovate esigenze di servizio la mobilità del dirigente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso.

2. Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dirigente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione.

3. Il posto lasciato disponibile dal dirigente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità.

4. I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dirigente comandato, sono considerati disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti.

5. Il comando può essere disposto anche nei confronti del dirigente per il quale sia in corso il periodo di prova, purchè la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento.

6. Per finalità di aggiornamento, il dirigente può chiedere un comando finalizzato per periodi di tempo determinato presso centri, istituti e laboratori nazionali ed internazionali od altri organismi di ricerca che abbiano dato il proprio assenso.

7. Il comando del comma 6 è senza assegni e non può superare il periodo di due anni nel quinquennio, ferma restando l'anzianità di servizio maturata nel periodo di comando agli effetti concorsuali.

8. Ove il comando sia giustificato dall'esigenza dell'azienda per il compimento di studi speciali o per l'acquisizione di tecniche particolari , al dirigente comandato sono corrisposti gli assegni e, per un periodo non superiore a sei mesi , il trattamento di missione.

9. Sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979.

CAPO V

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 22

Risoluzione consensuale

1. L'azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.

3. Ai fini dei commi 1 e 2, l'azienda, disciplina i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i quali, prima della loro definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6, lett. B).

4. In applicazione dei commi precedenti, l'azienda può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa del rispettivo bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive: dello stipendio tabellare, dell' indennità integrativa speciale, dell' indennità di specificità medico – veterinaria e di esclusività del rapporto in godimento, degli assegni personali o dell'indennità di incarico di struttura complessa ove spettanti nonchè della retribuzione di posizione complessiva in atto.

ART. 23

Comitato dei Garanti

1. Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, presso ciascuna Regione è istituito un Comitato dei Garanti , composto da tre membri, chiamato ad esprimere parere preventivo sulle ipotesi di recesso proposte dalle aziende nei confronti dei dirigenti nei casi e con il rispetto delle procedure previsti dall'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 34 del presente contratto che, per quanto attiene l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, sostituisce l'art. 59 ivi citato.

2. Il presidente è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.

3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende, l'altro esperto, designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta. In mancanza, di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Regione, tra i designati, nei dieci giorni successivi.

4. Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro un mese dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti .

5. Il recesso è adottato previo conforme parere del Comitato che deve essere espresso improrogabilmente entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'azienda può procedere al recesso.

6. Il comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili.

7. Le procedure di recesso in corso all'entrata in vigore del presente contratto sono sospese per il periodo di tre mesi necessario alla costituzione del Comitato dei Garanti, decorso inutilmente il quale avvengono con le procedure dell'art. 36 e seguenti del CCNL 5.12.1996.

CAPO VI

ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

ART. 24

Coperture assicurative

1. Le aziende assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Al fine di pervenire ad una omogenea quanto generalizzata copertura assicurativa per tutti i dirigenti del SSN è istituita una commissione paritetica nazionale formata dai rappresentanti di tutte le regioni e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per la realizzazione, attraverso forme consortili delle stesse Regioni, di un fondo nazionale che consenta di provvedere alla predetta tutela mediante la sottoscrizione di accordi quadro con compagnie di assicurazione appositamente selezionate secondo le vigenti disposizioni di legge, ai quali le aziende aderiscono.

3. Per il raggiungimento di tale scopo, la Commissione paritetica indicherà le modalità di costituzione, gli organi di gestione, le modalità di funzionamento, il sistema dei controlli del predetto fondo e la decorrenza dei versamenti. Il fondo sarà costituito - come base - dagli apporti economici prestabiliti dalla Commissione a carico delle singole aziende e finanziati dalle stesse con le risorse già destinate alla copertura assicurativa ed in misura media pro- capite di L 50.000 mensili, trattenute sulla voce stipendiale prevista dalla commissione stessa, a carico dei dirigenti per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale.

4. La Commissione paritetica dovrà ultimare i propri lavori entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.

5. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dirigente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio.

6. La polizza di cui al comma 5 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

7. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

8. I massimali delle polizze di cui al comma 7 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

9. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

10. Sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 88 del DPR 384/1990.

ART. 25

Patrocinio legale

1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora il dirigente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

3. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.

4. E' disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987.

TITOLO IV

INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

CAPO I

INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 26

Graduazione delle funzioni

1. L'art. da 51 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo alla graduazione delle funzioni ai fini della determinazione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari è confermato salvo per i commi 4 e 6 che sono sostituiti dai seguenti :
"4. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria - è effettuata dalle aziende con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o – per quelli già di I livello - dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dagli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. B)."

"6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dagli articoli seguenti del presente capo entra in vigore con il contratto e presuppone, altresì, che le aziende ed enti, qualora non ancora attivate, realizzino le seguenti innovazioni:

a) l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal dlgs. 29/1993;

b) la ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali ai sensi del dlgs. 229/1999;

c) l'applicazione del dlgs. 286/1999, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del decreto stesso."

ART. 27

Tipologie di incarico

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari sono le seguenti:

a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;

b) incarico di direzione di struttura semplice;

c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

2. La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall' assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

3. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto di cui all'art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

4. Per struttura complessa - sino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall' art. 15 quinquies, comma 6 del d.lgs. n. 502 del 1992 e del conseguente atto aziendale - si considerano tutte le strutture già riservate in azienda ai dirigenti di ex II livello.

5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, transmurali etc), rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionale. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.

6. I Distretti sono le strutture individuate dall'azienda, ai sensi dell'art. 3 quater del dlgs 502/1992, per assicurare i servizi di assistenza primaria relativa alle attività sanitarie e di integrazione socio sanitaria. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite con contabilità separata all'interno del bilancio aziendale.

7. Per struttura semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3.

8. Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali – quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento.

9. Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico – funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

10. Sino all'adozione dell'atto aziendale, gli incarichi di cui al comma 1, lett. b), c) e d) corrispondono, nell'ordine, a quelli previsti dall'art. 56, comma 1, fascia b) ed a quelli di cui all' art. 57 fasce a) e b) del CCNL 5 dicembre 1996.

11. Gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa sono conferiti solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo. Ai dirigenti che abbiano optato per l'attività libero-professionale extramuraria, si applica quanto previsto dall'art. 45.

12. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa dovrà essere data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 3 del dlgs 29/1993. A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'art. 14 del d.lgs 29/1993, richiamato dall'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996.

ART. 28

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali
Criteri e procedure

1. Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione sono conferibili solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992.

2.Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dall'azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza - decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato ai sensi dell'art. 13, comma 11.

3. Ai dirigenti, dopo cinque anni di attività, sono conferibili gli incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c).

4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti dall'azienda, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 32, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale . Nell'attesa si considerano tali tutte le strutture alle quali anche provvisoriamente l' azienda riconosca le caratteristiche di cui all'art. 27 comma 7.

5. Limitatamente ai dirigenti assunti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996, il conferimento o la conferma degli incarichi di cui al comma 3 comporta la stipulazione del contratto individuale, che ferma rimanendo la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'art. 13, comma 12.

6. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende tengono conto:

a) delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'art. 32;

b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

c) dell'area e disciplina di appartenenza;

d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;

e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 32;

f) del criterio della rotazione ove applicabile;

g) che data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'art. 2103, comma 1, del C.C.

7. In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'azienda procede sulla base di una rosa di idonei - selezionati secondo i criteri del comma 8 - dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.

8. Le aziende - nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 6 - formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2.

9. Gli incarichi dei commi 1 e 3 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni – comunicata all'atto del conferimento – con facoltà di rinnovo. La durata degli incarichi è connessa alla loro natura. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.

10. I dirigenti il cui incarico sia in corso all'entrata in vigore del presente contratto, ove non sia prevista una diversa scadenza, sono sottoposti a verifica, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992, al termine del triennio dal conferimento dell'incarico stesso.

11. La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dall'art. 34 secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

ART. 29

Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR 484/1997, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 27, comma 4 nel periodo transitorio.

2. Il contratto individuale disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve , secondo le procedure di verifica previste dall'art. 31. Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'art. 28, comma 9 ultimo periodo.

4. Le aziende formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi di cui al comma 1. Detti criteri, prima della definitiva determinazione sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2. I criteri per il rinnovo previsti dall' art. 28, comma 6 sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonchè dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

5. L'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite sono causa di revoca dell'incarico di direzione di struttura complessa. Essa avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'art. 34.

6. Gli incarichi interni di direttore di dipartimento sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17 bis del dlgs. 502/1992.

7. Gli incarichi interni di direttore di distretto – ove di struttura complessa – sono conferiti sulla base dei requisiti previsti dall'art. 3 sexies del dlgs 502/1992.

ART. 30

Norma transitoria

1. I dirigenti medici e veterinari di ex II livello che alla data del 31 luglio 1999 non abbiano optato per il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale, ma nel termine di cui all'art. 15 abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo - entro il 30 aprile 2000 - possono chiedere di essere sottoposti a verifica per l'attività svolta nell'ultimo quinquennio.

2. La verifica è disposta dall'azienda entro il 30 giugno 2000 ed è svolta sulla base dei criteri indicati dagli artt. 28, comma 6 e 29, comma 4 entro il 31 dicembre 2000. La verifica è effettuata da parte della Commissione prevista dall'art. 15 ter, comma 2 del dlgs 502/1992 e successive modifiche.

3. Sino alla verifica, ai dirigenti di cui al comma 1 - che conservano l'incarico di direzione di struttura complessa in atto - è mantenuto il trattamento economico in godimento o quello previsto, per lo stipendio tabellare e l'indennità di specificità medica dall'art. 38, commi 1 e 2 ove il presente contratto entri in vigore precedentemente.

4. In caso di verifica positiva i dirigenti del comma 1 sono confermati nell'incarico per un ulteriore periodo di sette anni ed agli stessi si applica anche la clausola di cui all' art. 38, comma 5, secondo periodo e successivi, ove ne sussistano le condizioni.

5. In caso di esito negativo della verifica ai dirigenti predetti, dal 1 gennaio 2001 , è conferito un incarico professionale tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c), rendendo contestualmente indisponibile un posto di organico di dirigente. Il trattamento economico è quello previsto dall'art. 38, commi 1 e 2, mentre la retribuzione di posizione viene rideterminata in ragione dell'incarico conferito.

6. I dirigenti di cui al comma 1, a rapporto di lavoro esclusivo, che non chiedono di essere sottoposti a verifica sono confermati nell'incarico di direzione di struttura complessa, per ulteriori due anni a decorrere dal 30 aprile 2000, al termine del quale si applica il comma 5.

7. I dirigenti di ex II livello con incarico quinquennale che non abbiano optato per il rapporto esclusivo entro il termine del 14 marzo 2000, sono confermati nell'incarico sino al 30 giugno 2000. Nei loro confronti trova applicazione quanto previsto dal comma 5, con la perdita dello specifico trattamento economico goduto che affluisce al fondo per la retribuzione di posizione dell'art. 50.

CAPO II
VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

ART. 31
Verifica dei risultati e delle attività dei dirigenti

Gli organismi preposti alla verifica dei dirigenti ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6 del dlgs 502/1992 sono:

a) il Collegio tecnico;

b) il nucleo di valutazione;

L'organismo di cui al comma 1, lettera a) procede alla verifica:

a) delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte di tutti i dirigenti indipendentemente dall'incarico conferito, con cadenza triennale;

b) dei dirigenti titolari di incarico di direzione di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico loro conferito;

c) dei dirigenti di nuova assunzione ai fini del conferimento di incarico, al termine del primo quinquennio di servizio.

L'organismo di cui al comma 1, lettera b) procede alla verifica annuale:

a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice ove sia affidata la gestione di risorse;

b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti, compresi quelli della lettera a), in relazione agli obiettivi affidati, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

4. Le aziende, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del dlgs. 286/1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo si articolano, con particolare riguardo ai soggetti che, in prima istanza, sono deputati alla valutazione dei dirigenti al fine di fornire agli organismi di cui al comma 1. gli elementi necessari alla verifica loro demandata.

5. L'organismo di cui al comma 1 lettera b) opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'azienda , dell'art. 10, comma 4 del dlgs 286/1999 .

6. In prima applicazione il triennio per le verifiche di cui al comma 2 lett. a) decorre dall'entrata in vigore del dlgs. 229/1999, fatti salvi i casi degli incarichi in scadenza prima di tale termine, ivi comprese le verifiche dopo il primo quinquennio di attività. Il triennio per le successive verifiche del dirigente scatta dopo l'effettuazione dell'ultima.

ART. 32

La valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi.

2. I risultati finali della valutazione effettuata dagli organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti sono parte integrante degli elementi di valutazione delle Aziende sanitarie per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico.

3. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui all'art. 31, comma 4. Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2.

4. Le procedure di valutazione del comma 3 devono essere improntate ai seguenti principi:

a) trasparenza dei criteri e dei risultati;

b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio;

c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

5. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre gli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, è costituito, in linea di principio, dai seguenti elementi, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 3:

a) collaborazione interna ed il livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale;

b) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;

c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la gestione degli istituti contrattuali;

d) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi ;

e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali nonché i conseguenti processi formativi e la selezione del personale;

f) raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art. 16 ter, comma 2 del dlgs 502/1992 non appena operativo;

g) osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati;

h) rispetto del codice di comportamento allegato al CCNL del 5 dicembre 1996.

6. La valutazione annuale dei dirigenti da parte nucleo di valutazione ha le finalità previste dall'art. 31, comma 3, lettere a) e b).

7. A titolo meramente indicativo la valutazione di cui al comma 6 per i dirigenti di struttura complessa o semplice – ove ne ricorrano le condizioni - deve riguardare la gestione del budget affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate nonché tutte le funzioni delegate ai sensi dell'atto aziendale nonché la valutazione dei modelli di organizzazione adottati per il raggiungimento degli

obiettivi, mentre per gli altri dirigenti concerne l'osservanza degli obiettivi prestazionali affidati, l'impegno e la disponibilità correlati alla articolazione dell'orario di lavoro rispetto al raggiungimento degli obiettivi.

ART. 33
Effetti della valutazione

1. L'esito positivo della valutazione triennale e quella al termine dell'incarico costituisce condizione, ai sensi del comma 5 dell'art. 15 del D.Lgs. 502/1992, per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionali o gestionali.

2. L'esito positivo della valutazione dei dirigenti neo assunti al termine del quinto anno può comportare l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché incarichi di direzione di strutture semplici.

3. L'esito positivo della verifica di cui all'art. 31, comma 3 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 65, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa essa concorre anche alla formazione della valutazione del comma 1.

ART. 34
Effetti della valutazione negativa

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei processi di valutazione dell'art. 32, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

2. L'accertamento della responsabilità dirigenziale che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale, comporta l'assunzione di provvedimenti che, in applicazione del comma 3, devono essere commisurati:

a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;

b) all'entità degli scostamenti rilevati.

3. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato a seguito delle procedure di valutazione, e dovuto alla inosservanza delle direttive ed ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa può determinare:

a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte;

b) la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c), di valore economico inferiore a quello in atto. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca del relativo incarico comporta l' attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;

c) in caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, la revoca dell'incarico conferito ai sensi della lettera b) e conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato;

4. I dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa che, comunque, al termine del periodo di incarico non superino positivamente la verifica per la conferma dello stesso, fatto **salvo** il caso di recesso dal rapporto di lavoro, sono mantenuti in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art.27, lett. b) o c), congelando contestualmente un posto di dirigente.

5. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato a seguito delle procedure di valutazione e dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art 32, comma 5, può determinare :

a) perdita , in tutto o in parte, della retribuzione di risultato;

b) la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c), di valore economico inferiore, ai sensi del CCNL 2.7.1997;

c) in caso di responsabilità grave e reiterata, ulteriore applicazione del punto b).

6. Nei casi di cui ai commi 3, 4 e 5 è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione.

7. In presenza di valutazione negativa - annuale, triennale ed al termine dell'incarico - definita in base ad elementi di particolare gravità, anche estranei alla prestazione lavorativa, resta ferma la facoltà di recesso dell'azienda previa attuazione delle procedure previste dall'art. 23.

PARTE II

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

ART. 35
Struttura della retribuzione dei dirigenti

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle seguenti voci:

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE

1) stipendio tabellare;

2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita;

3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

4) indennità di specificità medica;

5) retribuzione di posizione minima - di parte fissa e variabile - prevista dalla tabella 1 allegata al CCNL del 5 dicembre 1996, secondo biennio economico 1996-1997;

6) Assegno personale, ove spettante ai sensi del presente contratto.

Ai dirigenti , ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13.05.1988, n. 153 e successive modificazioni.

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO

1) retribuzione di posizione - parte variabile - eccedente il minimo contrattuale di cui alla tabella citata al punto 5 lett. A), sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;

2) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 65, comma 6, del CCNL 5 dicembre 1996 ;

3) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;

4) specifico trattamento economico, ove spettante quale assegno personale ai sensi dell'art. 38 commi 3 o 5;

5) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 40.

2. I successivi Capi dal II al IV sono distinti con riferimento alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti medici e veterinari - esclusivo o non ovvero ad esaurimento. Il trattamento economico previsto dal Capo II è applicabile a tutti i dirigenti che abbiano optato per il rapporto esclusivo entro il 14 marzo 2000.

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

ART. 36

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare

1. Dal 1 novembre 1998 al 31 maggio 1999, gli incrementi mensili lordi degli stipendi tabellari previsti per i dirigenti medici e veterinari dagli artt. 43, 44 e 45, lettere A) e C) del CCNL 5 dicembre 1996, come rideterminati per il secondo biennio economico 1996 – 1997, sono i seguenti:

- dirigenti di II livello L. 92.000
- dirigenti di I livello L. 73.000

2. Dal 1 giugno 1999 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe il precedente:

- dirigenti di II livello L. 172.000
- dirigenti di I livello L. 136.000

3. Lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1 è così stabilito:

	dal 1 novembre 1998	dal 1 giugno 1999
- Dirigenti di II livello:	L. 49.104.000;	L. 50.064.000
- Dirigenti di I livello:	L. 36.876.000;	L. 37.632.000

4. Fatto salvo quanto previsto dall'art.38 a decorrere dal 31 luglio 1999, data di entrata in vigore del d.lgs. 229/1999, essendo la dirigenza medico veterinaria collocata in un ruolo unico lo stipendio tabellare annuo lordo per dodici mensilità per tutti i dirigenti anche assunti con incarico di direzione di struttura complessa, con avviso pubblicato in Gazzetta Ufficiale successivamente alla entrata in vigore del d.lgs. 229/1999, è fissato in L. 37.632.000.

5. Sono disapplicati gli artt. 43, 44 e 45 del CCNL 5 dicembre 1996, fatte salve le parti in cui siano previsti, per effetto del primo inquadramento dei dirigenti, assegni personali pensionabili e non riassorbibili.

ART. 37

Indennità Integrativa Speciale ed Indennità di specificità medico - veterinaria

1. L'indennità integrativa speciale per il ruolo unico dei dirigenti medici e veterinari ivi compresi quelli dell' art. 36 comma 4 è fissata in L. 13.883.000 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.

2. L'indennità di specificità medica , prevista dall'art. 5 del CCNL del 5 dicembre 1996 - secondo biennio economico, per i dirigenti del comma 1 è fissata nella misura di L. 15.000.000 - annui lordi. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta per tredici mensilità.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo decorrono dal 1 agosto 1999.

ART. 38

Norma transitoria per i dirigenti già di II livello

1. Per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello - anche ad incarico quinquennale - in servizio al 31 luglio 1999 ovvero assunti anche successivamente come tali o come responsabili di struttura complessa a seguito di avviso già pubblicato - ai sensi della disposizione transitoria contenuta nell'art. 17 comma 2

del d.lgs. 229/1999 - in Gazzetta Ufficiale entro il 31 luglio 1999 nonchè per i dirigenti di ex II livello che abbiano positivamente superato la verifica di cui all'art. 30, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità – dal 1 agosto 1999 - è cosi articolato:

a) stipendio tabellare annuo lordo nella misura stabilita dall'art.36 comma 4 di L. 37.632.000;

b) assegno personale annuo lordo pensionabile e non riassorbibile di L. 13.263.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari indicati nei commi 3 – primo alinea - e 4 dell'art. 36 e comprensivo della differenza tra il valore dell'indennità integrativa dei dirigenti di ex II livello pari a L. 14.783.000 e quella fissata dall'art. 37. L' assegno è corrisposto per tredici mensilità.

2. L'indennità di specificità medica per i dirigenti di cui al comma 1 è confermata nel valore di L. 20.000.000 a titolo personale e non riassorbibile.

3. Ai dirigenti già di II livello assunti con incarico quinquennale ai sensi del previgente art. 15 del dlgs 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto con le medesime caratteristiche e natura previste dall' art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996, fatta salva l'applicazione dell'art. 34.

4. Le garanzie dei commi 1 e 2 operano nei confronti dei medesimi dirigenti anche nel caso di loro assunzione - senza soluzione di continuità - per conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in altra azienda successivamente all'entrata in vigore del presente contratto. In tal caso non viene corrisposta l'indennità di cui all'art. 40.

5. All'atto della cessazione dal servizio, l'assegno di cui al comma 1 lettera b) e le voci del trattamento economico dei commi 2 e 3 - nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art. 50. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall'1 gennaio 1998. Le risorse già destinate allo specifico trattamento di cui al comma 3, per i dirigenti di struttura complessa indicati nell'art. 30, la cui domanda di opzione per l'incarico quinquennale fosse ancora in corso al 31 luglio 1999, al superamento della verifica, sono finalizzate, nella misura minima lorda annua di L. 3.230.000, all'incremento della retribuzione di posizione – parte variabile – con decorrenza dalla data di superamento della verifica stessa, nei limiti della disponibilità del fondo di cui all'art. 50. Qualora, invece, l'azienda abbia attribuito ai dirigenti dell'art. 30 l'incarico quinquennale dopo il 31 luglio 1999, corrispondendo lo specifico trattamento economico, esso rimane consolidato nella retribuzione di posizione – parte variabile - nella misura minima e, per la parte eccedente, viene riassorbito con i successivi incrementi della stessa, a condizione che il dirigente chieda e superi la verifica di cui all'art. 30.

6. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assunti con avviso pubblicato in G.U. dopo l'entrata in vigore del dlgs. 229/1999, il trattamento economico viene rideterminato ai sensi degli artt. 36, comma 4 e 37, senza assegni personali e senza lo specifico trattamento economico di cui al comma 3 con l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 40.

7. L'art. 58 del CCNL del 5 dicembre 1996 è disapplicato.

ART. 39
La retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 51, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996 è collegata all'incarico agli stessi conferito ai sensi dell'art. 27.

2. La retribuzione di posizione, è composta da una parte fissa e una parte variabile e compete per tredici mensilità.

3. La componente fissa della retribuzione di posizione, è garantita al dirigente nella misura - in atto goduta - in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992.

4. La componente fissa della retribuzione è mantenuta anche nei casi previsti dall'art. 34 operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile .

5. In prima applicazione del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 2 luglio 1997, il valore economico minimo contrattuale della retribuzione di posizione - parte fissa e variabile - per il personale già in servizio all'entrata in vigore del contratto medesimo - è stato indicato nella tabella all. 1 del CCNL relativo al II biennio economico, secondo le posizioni funzionali od economiche di provenienza dei dirigenti.

6. La componente fissa della retribuzione di posizione stabilita dalla tabella indicata nel comma 5 non è modificabile , mentre l'incremento della componente variabile minima contrattuale della medesima tabella - sulla base della graduazione delle funzioni di cui all'art. 26, è competenza delle singole aziende in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo. Di conseguenza la retribuzione di posizione dei dirigenti, fermo rimanendo il principio che, a parità di graduazione delle funzioni, deve essere identica, si colloca – in base alla tipologia degli incarichi conferiti – nelle fasce economiche degli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996.

7. Il valore economico complessivo dell'incarico determinato ai sensi del comma 6 è la risultante della somma del minimo contrattuale del comma 5 e della quota aggiuntiva variabile definita aziendalmente. Detto valore, a parità di funzioni, si ottiene mediante i relativi conguagli sulla parte variabile rispetto al minimo contrattuale in godimento fino al raggiungimento del valore economico complessivo.

8. Nel caso di attribuzione di un incarico diverso da quello precedentemente svolto, a seguito di ristrutturazione aziendale, in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, allo stesso sarà conferito, ai sensi degli artt. 28 e 29, un incarico di pari valore economico.

9. Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano – secondo l'atto aziendale – più strutture complesse - per la retribuzione di posizione – parte variabile – del dirigente interessato è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50% , calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza come rideterminata dal comma 10.

10. I valori massimi delle fasce di cui agli art. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996 sono così rideterminati:

Fascia a) dell'art. 56: L. 80.000.000

Fascia b) dell'art. 56: L. 70.000.000

Fascia a) dell'art. 57: L. 70.000.000

Fascia b) dell'art. 57: L. 45.000.000

11 . Per i dirigenti di nuova assunzione, ai quali le aziende non abbiano ancora conferito un incarico diverso, la retribuzione di posizione minima contrattuale corrisponde - per il biennio 1998 - 1999 - ai seguenti valori, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio 1996 - 1997:

componente fissa: L. 2.000.000

componente variabile: L. 371.000

12. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti – fissa e variabile – in applicazione del presente articolo si provvede con il fondo di cui all' art. 50. Alla maggiorazione di cui al comma 9 le aziende provvedono con oneri a carico del proprio bilancio.

ART. 40
Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1. Ai dirigenti di cui all'art. 36 comma 4, assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - compete, a decorrere dal 1 agosto 1999, un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di L. 18.263.000 per tredici mensilità.

2. L' indennità non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa.

3. All'applicazione del presente articolo si provvede con le risorse del fondo indicato nell'art. 50. L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso , nella misura intera, in ragione d'anno.

ART. 41
Equiparazione

1. Le parti concordano sulla necessità di procedere alla equiparazione della retribuzione minima contrattuale di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 – secondo biennio economico 1996 - 1997 dei dirigenti di ex IX livello, qualificato e non del DPR 384/1990 – in servizio al 5 dicembre 1996 - a quella dei dirigenti di ex X livello non qualificato, attesa la sostanziale parificazione delle funzioni dirigenziali operata con l'accorpamento delle due ex posizioni funzionali nel I livello dirigenziale dall'art. 18, comma 2 del dlgs 502/1992.

2. Tale equiparazione, iniziata con il CCNL 5 dicembre 1996, secondo biennio economico, per quanto riguarda lo stipendio tabellare, deve essere definitivamente portata a termine per la conclusione della vertenza. A tal fine le parti, nel prendere atto che le risorse necessarie si renderanno disponibili nel biennio economico 2000 – 2001, rinviano la definitiva soluzione al relativo contratto, prevedendo sin d'ora che per un corretto finanziamento dei fondi di ciascuna azienda si provvederà, con le procedure dell'art. 7 lett. c) alla loro perequazione a livello regionale.

3. Le parti concordano, altresì, di rinviare al contratto del medesimo biennio la definizione del trattamento economico dei dirigenti assunti dal 6 dicembre 1996 in poi , al termine del quinquennio di cui all'art. 28.

ART. 42
Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

1. Nel quadro del riordino del Servizio Sanitario Nazionale previsto dal dlgs 229/1999, al fine di promuovere il miglioramento qualitativo delle prestazioni sanitarie ed in relazione al conseguimento degli obiettivi del piano sanitario nazionale anche per la razionalizzazione della spesa sanitaria, le parti, preso atto delle disposizioni contenute nelle leggi 448/1998 e 488/1999, con decorrenza e disciplina da stabilirsi nel CCNL del secondo biennio economico 2000 –2001 in ragione dei relativi finanziamenti, prevedono l'istituzione di una indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti medici e veterinari. Per una corretta distribuzione delle risorse tra aziende si procederà secondo le modalità previste dall'art. 7, comma 1, lett. d).

2. Le parti concordano, altresì, che la disciplina del rapporto di lavoro esclusivo e del connesso trattamento economico è strettamente legata alla permanenza stabile nell' attuale quadro normativo del presente sistema di incompatibilità, dandosi atto che, ove le eventuali norme di legge sopravvenute dovessero modificare l'esclusività del rapporto senza riferimento agli aspetti economici, il contratto – per la presente parte – sarà immediatamente disdettato e le parti si incontreranno per la riapertura del negoziato su tale punto entro 30 giorni. Resta fermo , in ogni caso , il mantenimento dell'indennità, nei confronti di quei dirigenti, che pur in un diverso assetto normativo, manterranno la propria opzione per l'esclusività del rapporto di lavoro.

CAPO III
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI RAPPORTI DI LAVORO AD ESAURIMENTO

ART. 43

Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari esercitanti la libera professione extramuraria

1. Gli incrementi mensili lordi degli stipendi tabellari, previsti per i dirigenti medici e veterinari indicati dagli artt. 43, 44 e 45, lettere B) e D) del CCNL 5 dicembre 1996, come rideterminati per il secondo biennio economico 1996 – 1997 sono i seguenti:

A) Dal 1 novembre 1998 :
a) Medici già a tempo definito

dirigenti di II livello	L. 69.000
dirigenti di I livello	L. 52.000

b) Veterinari di cui alla lettera D) degli artt. 43,44, e 45 del CCNL 5 dicembre 1996

dirigenti di II livello	L. 86.000
dirigenti di I livello	L. 67.000

B) Dal 1 giugno 1999, con il riassorbimento del precedente incremento, gli incrementi tabellari sono i seguenti :

a) Medici già a tempo definito

dirigenti di II livello	L. 129.000
dirigenti di I livello	L. 97.000

b) Veterinari di cui alla lettera D) degli artt. 43,44, e 45 del CCNL 5 dicembre 1996

dirigenti di II livello	L. 160.000
dirigenti di I livello	L. 124.000

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti medici di cui al comma 1 lett. A e B, punto a), alle cadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 novembre 1998	1 giugno 1999
Dirigenti già di II livello:	L.33.828.000 ;	L. 34.548.000
Dirigenti già di I livello:	L. 23.111.000;	L. 23.651.000

Per i dirigenti medici di II livello in servizio al 31 luglio 1999, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità dal 1 agosto 1999 è cosi articolato:

a) stipendio tabellare annuo nella misura di L. 23.651.000 già previsto per i dirigenti di I livello;

b) assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44, di L. 11.582.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.

3. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti veterinari di cui al comma 1 lett. A e B, punto b), alle cadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 novembre 1998	1 giugno 1999
Dirigenti già di II livello:	L. 44.776.000 ;	L. 45. 664.000
Dirigenti già di I livello:	L. 32.325.000;	L. 33.009.000

Per i dirigenti veterinari di ex II livello in servizio al 31 luglio 1999 il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità – dal 1 agosto 1999 - è cosi articolato:

a) stipendio tabellare annuo nella misura stabilita dal presente comma per i dirigenti già di I livello di L. 33.009 .000;

b) assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44, di L. 13.485.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.

4. All'atto della cessazione dal servizio, gli assegni personali di cui alle lettere b) dei commi 2 e 3 - nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art. 50. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall' 1 gennaio 1998.

5. Il trattamento economico omnicomprensivo di L. 10.800.000 previsto per gli ex medici condotti ed equiparati che non abbiano effettuato l'opzione indicata nell'art. 133 del DPR 384/1990, è rideterminato in L. 11. 156.000.

6. I dirigenti di cui al presente articolo mantengono l'indennità integrativa speciale in godimento.

7. Sono disapplicati gli artt. 43, 44 e 45 del CCNL 5 dicembre 1996 fatte salve le parti in cui siano previsti, per effetto del primo inquadramento dei dirigenti, assegni personali pensionabili e non riassorbibili.

ART. 44

Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo definito ed altri rapporti

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari dei dirigenti medici già di I e II livello sono soppressi con le modalità di realizzazione di cui ai seguenti commi anche per dare completa attuazione agli artt. 42 e 72 del CCNL del 5 dicembre 1996 circa la riconduzione di tali dirigenti medici ad un rapporto di lavoro unico anche per quanto attiene l'orario secondo le disposizioni degli artt. 16 e 17.

2. Il passaggio al rapporto unico - per i dirigenti del comma 1 che abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro il 14 marzo 2000 - è portato a termine entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, attribuendo agli stessi:

a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 36 comma 4;

b) l'indennità integrativa e quella di specificità medico - veterinaria nella misura prevista dall'art. 37;

c) ai dirigenti già di II livello ai quali sia mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa a seguito della verifica di cui all'art. 30 l'indennità di incarico prevista dall'art. 40. che assorbe l'assegno personale dell'art. 43, comma 2. Per coloro che avevano optato per il rapporto quinquennale è mantenuto lo specifico trattamento in godimento.

d) l'indennità di esclusività di rapporto nella misura spettante;

e) la retribuzione di posizione definita aziendalmente in relazione all'incarico affidato, nel rispetto dell'art. 39;

f) la retribuzione di risultato, ove spettante.

Per i dirigenti già di II livello a tempo definito che non avessero optato per l'incarico quinquennale entro il 31 luglio 1999, si applica anche l'art. 30.

3. Il comma 2 si applica anche ai dirigenti veterinari già di I e II , di cui all'art. 43, comma 1 lett. A) punto b), i quali abbiano optato per l'esclusività di rapporto. In tal caso l'indennità prevista al punto c) del comma 2 per i dirigenti già di II livello che abbiano mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa ai sensi dell'art. 30 assorbe l'assegno personale di cui all'art. 43, comma 3.

4. Il comma 2 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati di cui all'art. 70, comma 5 del CCNL 5 dicembre 1996 che alla data prevista del 14 marzo 2000, abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo.

5. Per i dirigenti medici e veterinari dei commi precedenti che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro il 14 marzo 2000 - il passaggio avviene - con decorrenza dall'opzione - anche successivamente - con l'attribuzione del trattamento economico previsto dal comma 2 con esclusione della lettera c).
6. In ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro avviene improrogabilmente entro il 1 dicembre 2001 anche per coloro che non dovessero optare per il rapporto esclusivo. In tale caso a detti dirigenti è attribuito:
a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 36 comma 4;

b) l'indennità integrativa e quella di specificità medico – veterinaria ove in godimento e nella misura prevista dall'art. 37;

c) ai dirigenti medici e veterinari già di II livello di cui all'art. 43, commi 2 e 3, l'assegno personale ivi previsto alla lett. b) è riassorbito;

d) la retribuzione di posizione definita con le regole di cui all'art. 39.

7. Le aziende fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dal presente articolo congelando - in misura corrispondente alla spesa - le assunzioni per posti vacanti di dirigente , tenuto conto - per i dirigenti medici - del maggior numero di ore di lavoro effettuate per l'adeguamento del relativo orario.

CAPO IV

INCARICHI E TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

ART. 45

Incarichi

1. Ai dirigenti medici e veterinari già di I e II livello, che entro il termine del 14 marzo 2000 hanno optato per il rapporto di lavoro non esclusivo, gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa già conferiti, sono revocati con effetto dal 15 marzo 2000.

2. Fermo rimanendo quanto disposto dall'art. 30, i dirigenti di II livello con rapporto quinquennale che non abbiano optato per il rapporto esclusivo sono confermati negli incarichi di direzione di struttura complessa loro conferiti sino al 30 giugno 2000. Agli interessati a decorrere dal 1 luglio 2000 dovrà essere conferito uno degli incarichi di cui all'art. 27, comma 1 lett. c), corrispondente al valore economico della retribuzione di posizione come rideterminata dall'art. 47.
3. In applicazione del comma 2 per tutti i dirigenti già di II livello, l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo comporta l'indisponibilità di un posto di dirigente .

4. I dirigenti del comma 1 non possono svolgere attività libero-professionale intramuraria.
5. I dirigenti di cui al presente articolo possono revocare l'opzione per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria entro il 31 dicembre di ogni anno, passando al rapporto di lavoro esclusivo.

ART. 46
Trattamento economico fondamentale

1. Ai dirigenti di cui all'art. 36, comma 1, ivi compresi i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale che abbiano optato per il rapporto di lavoro non esclusivo spettano:

a) il trattamento economico tabellare dell'art. 36, comma 4;

b) l'indennità integrativa prevista dall' art. 37 ;

c) per i dirigenti medici e veterinari già di II livello l'assegno personale previsto dall'art. 38, comma 1 e l'indennità di specificità medica del comma 2;

d) le altre voci previste dall' art. 35 lettera A) ove spettanti .

2. Ai dirigenti di cui all'art. 43 comma 1 che non siano passati al rapporto unico ai sensi dell'art. 44 competono:

a) il trattamento economico tabellare previsto dall' art. 43 commi 2 e 3;

b) l' indennità integrativa in godimento e quella di specificità medica prevista dalla tabella allegato 1 al CCNL 5 dicembre 1996 – secondo biennio economico 1996 – 1997 per i relativi rapporti di lavoro;

c) per i dirigenti medici e veterinari già di II livello l'assegno personale previsto dall'art. 43, commi 2 e 3;

d) le altre voci previste dall' art. 35 lettera A) ove spettanti .

3. All'atto della cessazione dal servizio, gli assegni di cui ai commi 1 e 2 lettera c), nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art 50. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall' 1 gennaio 1998.

ART. 47

Retribuzione di posizione e di risultato

1. La retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari già di I e II livello, a rapporto di lavoro non esclusivo, è così costituita:

a) componente fissa come da tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997, nella misura ridotta dall'art. 5 dello stesso contratto. Detta riduzione - ove l'opzione sia stata espressa in applicazione del dlgs 229/1999, decorre da tale ultima data;

b) parte variabile in godimento ridotta del 50% . Tale riduzione si applica anche ai dirigenti indicati nell'art. 44, comma 6) limitatamente alla parte - eccedente il minimo contrattuale di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 – secondo biennio economico 1996 – 1997 - eventualmente ridefinita in azienda.

2. Per la componente fissa della retribuzione di posizione, ferma rimanendo in ogni caso la riduzione di cui al comma 1, lett. a), valgono le salvaguardie previste dall'art. 39.

3. Ai dirigenti medici e veterinari già di II livello ad incarico quinquennale di cui agli artt. 44 commi 5 e 6 e 45 non compete più lo specifico trattamento economico attribuito ai sensi dell'art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Ai dirigenti del comma 1 non spetta la retribuzione di risultato.

5. La riduzione di cui al comma 1, lett. b) e quella del comma 4 decorrono dal 1 luglio 1999. Quella del comma 3 decorre dal 1 luglio 2000.

6. Le risorse relative alle riduzioni previste dai commi 1 e 4 concorrono al finanziamento dell'indennità di esclusività di cui all'art. 42 e, pertanto, i fondi di provenienza delle voci citate – art. 50 e 52 - sono conseguentemente ridotti di pari importo. Le risorse del comma 3 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50 .

7.Le aziende provvederanno al recupero delle competenze non più spettanti ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo dal 1 luglio 1999 mediante gli opportuni conguagli con gli incrementi del presente contratto. Esclusivamente per lo specifico trattamento economico è consentita l'eventuale rateizzazione in non più di sei soluzioni mensili.

ART. 48

Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria

1. Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall' art. 44, comma 5, con decorrenza dal 1 gennaio successivo.

2. La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'art. 28, e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR. 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.

3. Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.

CAPO V

ART. 49

Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei Capi dal II al IV del presente contratto - hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 30, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti fissa e variabile in godimento nonchè alle indennità di cui art. 37, agli assegni personali previsti dall'art. 38, commi 1 e 2 e dall'art. 43, commi 2 e 3 data la loro natura stipendiale, ed infine dall' art. 40.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale – parte fissa e variabile - indicata nella tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 - II biennio economico 1996-1997.

TITOLO II

IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

I FONDI AZIENDALI

ART. 50

Fondo per: indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione , specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Per il finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale

nonché l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato il fondo previsto dall' art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996 il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza.

2. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio;

b) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari all' 1,6% del monte salari annuo della dirigenza medico veterinaria calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997;

c) risorse derivanti dal fondo dell'art. 51 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi – anche a parità di organico;

d) dagli assegni personali di cui agli artt. 38, 43, commi 2 e 3.

3. Con le risorse del presente fondo, opportunamente individuate, nel biennio successivo 2000 – 2001 sarà data applicazione all' art. 41 relativo all'equiparazione dei dirigenti di ex IX livello, qualificati e non, in servizio al 5 dicembre 1996 a quelli di X livello non qualificato ed alla definizione della retribuzione minima contrattuale dei dirigenti con meno di cinque anni.

4. Il fondo di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. L'art. 63, comma 2, lett. a), secondo capoverso del CCNL 5 dicembre 1996 può ancora trovare applicazione con le stesse modalità, esclusivamente nelle aziende che, nell'arco di vigenza del citato contratto, non ne abbiano ancora utilizzato la facoltà in tutto o in parte sino alla concorrenza massima.

6. E' confermato il fondo di cui all'art. 47, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè il fondo previsto dall'art. 61 avente il medesimo scopo di cui al presente articolo relativamente ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie, il cui ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1997. Esso è integrato con le modalità previste dal comma 2 e dal comma 3, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

7. Il fondo è ridotto degli importi di cui all'art. 47, comma 6. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

ART. 51

Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. É confermato il fondo per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, già previsto dall'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996, il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997.

2. Al fine dell'utilizzo del fondo sono, altresì, confermate tutte le disposizioni per remunerare le particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 62 del citato CCNL 5 dicembre 1996, ivi compresi i destinatari, la misura delle indennità, le modalità della loro erogazione e la flessibilità dell'utilizzo delle risorse del fondo con riguardo al loro spostamento temporaneo o permanente nei fondi, rispettivamente, per la retribuzione di risultato o di posizione.

3. E' confermata l'abrogazione dell'istituto dello straordinario per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa in relazione all'art. 60, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro, servizi di guardia e pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà integrare il fondo di cui all'art. 50 ovvero destinare i relativi risparmi a rideterminare l'importo dell'indennità di pronta disponibilità, fissato nella quota minima di L 40.000. L'eventuale trasferimento di risorse nel fondo per la retribuzione di posizione è irreversibile.

5. E' abrogato l'art. 110, comma 6 ultimo periodo del DPR 384/1990.

ART. 52

Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione.

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli articoli 63, 65 e 66 del CCNL 5 dicembre 1996 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

a) Fondi per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi del personale medico e veterinario;

b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1998 i fondi del comma 2 sono formati dall'ammontare delle risorse consolidate alla data del 31 dicembre 1997, ai sensi dell'art. 63 del CCNL 5 dicembre 1996 , primo e secondo biennio economico.

4. Per la formazione dei fondi per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività e miglioramento dei servizi si deve tener conto delle seguenti precisazioni :

a) nel consolidamento dei fondi non va considerato quanto connesso alle risorse aggiuntive previste dall'art. 7, commi 1 e 3 del CCNL 5 dicembre 1996 (II biennio economico) ;

b) qualora gli incrementi derivino da economie di gestione, queste dovranno essere espressamente accertate a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e dovranno corrispondere ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività;
c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 e 51.

5. I fondi previsti nel comma 2 lett. a) sono, altresì, alimentati, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende alla contrattazione integrativa e da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale.

b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, , secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

6. La verifica del raggiungimento dei risultati di cui al comma 5, lett. b) è affidata al nucleo di valutazione o ai servizi di controllo interno ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l'erogazione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato.

7. Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle aziende - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 5 dell'1 % del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo monte salari 1997. La presente clausola è valida sino al 31 dicembre 1999, data successivamente alla quale le predette risorse aggiuntive regionali sono assegnate al finanziamento dell' indennità di esclusività del rapporto di lavoro. Il fondo è inoltre ridotto ai sensi dell'art. 47, comma 6.

8. É confermato l'art. 64 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al finanziamento per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale relativi ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie. I fondi sono quelli consolidati al 31 dicembre 1997 con le precisazioni del comma 4. Essi sono incrementabili con le risorse di cui al comma 5 , lett. b) del presente articolo purché gli enti versino nelle condizioni previste dall'art. 64, comma 2 citato.

ART. 53
Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi

1. Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 50, 51 e 52, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno incrementare i relativi fondi in modo congruo , con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 35, comma 1, lett. A) punto 5 come già previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui agli artt. 40 e 42.

2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

PARTE III

TITOLO

CAPO I

LA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA DEI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

ART. 54

Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici

1. In applicazione degli artt. 4, comma 11 e 15 quinquies del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutto il personale medico con rapporto esclusivo è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'azienda, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'azienda con il concorso del Collegio di direzione previsto dall'art. 17 dello stesso decreto e con le procedure indicate nell'art. 4, comma 2, lettera G).

2. In particolare, l'azienda - fino alla realizzazione di proprie idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria in regime di ricovero ed ambulatoriale intra ed extra ospedaliera - deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni per consentire ai dirigenti l' esercizio della libera professione intramuraria, ai sensi dell'art. 72, comma 11 Legge 448/1998 e delle conseguenti direttive regionali in materia, anche fuori dall'azienda, in spazi sostitutivi in altre aziende o strutture sanitarie non accreditate, nonché in studi professionali privati, ivi compresi quelli per i quali è richiesta l'autorizzazione all'esercizio dell'attività.

3. Le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria sono disciplinate dalle aziende nel rispetto dei criteri generali del presente contratto

4. Per attività libero professionale intramuraria del personale medico si intende l'attività che detto personale individualmente o in èquipe, esercita fuori dell'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'articolo 9 del d.lgs. 502/1992.

5. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'azienda e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. A tal fine, l'attività libero professionale intramuraria non può globalmente comportare, per ciascun dirigente un volume di prestazioni o un volume orario superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.

6. A tal fine, l'azienda negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le equipes interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

ART. 55

Tipologie di attività libero professionali

1. L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:

a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta -da parte dell'utente- del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'art. 54, comma 4.

b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 54 comma 4, svolte in èquipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.

c) partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in èquipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse.

d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'azienda anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le èquipes dei servizi interessati.

2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le equipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.

3. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'art. 1, comma 4 del DM 31 luglio 1997, pubblicato nella G.U. 5 agosto 1997. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal dlgs 626/1994, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'art. 59.

4. La gestione dell'attività libero professionale in regime di ricovero è soggetta alle norme di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della Legge 23.12.1994, n.724, in materia di obbligo di specifica contabilizzazione.

ART. 56

Disciplina transitoria

1. Sino alla realizzazione di quanto previsto dall'art. 54 comma 2, l'azienda al fine di consentire l'esercizio dell'attività libero professionale autorizza i dirigenti medici e veterinari all'utilizzo, senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda stessa e comunque al di fuori dell'impegno di servizio, di studi professionali privati o di strutture private non accreditate, con apposita convenzione, alle seguenti condizioni:

a) preventiva comunicazione all'azienda dei volumi prestazionali presunti in ragione di anno, le modalità di effettuazione e l'impegno orario complessivo;

b) definizione delle tariffe, d'intesa con i dirigenti interessati;

c) emissione delle fatture o ricevute da parte del dirigente su bollettario dell'azienda. Gli importi corrisposti dagli utenti sono riscossi dal dirigente, il quale detratte a titolo di acconto, le quote di sua spettanza nel limite massimo del 50%, li versa entro i successivi 15 giorni all'azienda che provvederà alle trattenute di legge e relativi conguagli;

d) definizione del numero e della collocazione della sede o delle sedi sostitutiva agli spazi aziendali nella quale o nelle quali è transitoriamente autorizzato l'esercizio della attività libero professionale intramoenia, con le procedure di cui all'art. 54, comma 1.

2. La presente norma ha effetto fino alla emanazione delle direttive regionali che disciplineranno la materia e, comunque, non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del contratto. Le parti si riconvocheranno entro il quinto mese dall'entrata in vigore del presente contratto, per definire la materia, entro il termine suindicato, in carenza di atto ministeriale di indirizzo o di regolamentazione regionale.

ART. 57
Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonchè al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata con le procedure dell'art. 54, comma 1.

2. Nella fissazione delle tariffe le aziende terranno conto dei seguenti criteri generali:

a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;

b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero e day hospital di cui all'art. 55 lett. a), b) e c), la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'art. 28, commi 1 e segg.della legge n. 488/1999;

c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi – pro quota – anche forfetariamente stabiliti - per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature.

d) Le tariffe di cui alla lett. c) non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'art. 3, comma 13, del d.lgs. 124/1998.

e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.

f) Nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 55, comma 1, lettere b), c) e d) la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle aziende – su indicazione dell'équipe stessa.

g) Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 55, comma 1 lettera a) comprensive di eventuale relazione medica, sono definite dalle aziende nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera c) dello stesso articolo, se svolte individualmente.

h) Per le attività di cui alla lettera c) dell'art. 55, svolte in équipe, la tariffa è definita dalle aziende, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e con il contraddittorio dei medesimi.

i) Un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art. 4, comma 2 lettera G) comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie – individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

Art. 58

Altre attività a pagamento

1. L'attività di consulenza dei dirigenti medici e veterinari, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 27, comma 1, lett. c).

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'art. 55 lett. c), da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:

a) In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:

- i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- il compenso e le modalità di svolgimento.

b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio Sanitario Nazionale e disciplini:

- la durata della convenzione;
- la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;
- i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- l'entità del compenso;
- motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.

3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95 % al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

4. Tra le attività di cui al presente articolo rientra quella di certificazione medico legale resa dall'azienda per conto dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici, ai sensi del D.P.R. n. 1124 del 1965. Per i compensi si applica il comma 3.

5. L'atto indicato nell'art. 54, comma 1 disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito può chiedere all'azienda che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il medico prescelto con riferimento all'attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'azienda.

6. L'onorario della prestazione di cui al comma 3, stabilito nel rispetto dei vincoli ordinistici, viene riscosso dal dirigente che ha effettuato la prestazione, il quale ne rilascia la ricevuta al paziente su apposito bollettario dell'azienda. L'onorario viene versato entro cinque giorni dalla riscossione all'azienda, che ne accredita il 95 % al dirigente stesso con la retribuzione del mese successivo.

7. L'atto aziendale di cui all'art. 54, comma 1, disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe , in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'azienda con le modalità stabilite dalla convenzione. L'azienda con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto : il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto

delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità ai criteri indicati nell'art. 56.

8. Gli onorari per le prestazioni di cui al comma 7 sono riscossi dalla struttura presso la quale il dirigente ha svolto l'attività, la quale ne rilascia ricevuta su appositi bollettari forniti dall'azienda di appartenenza del dirigente stesso; la struttura citata, dedotte le quote di propria spettanza, versa all'azienda ed al dirigente le quote di loro competenza con le cadenze previste nella convenzione.

9. L'atto aziendale di cui all'art. 54, comma 1, disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'azienda e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali. Tale attività può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità al presente contratto .

10. Per le prestazioni di cui al comma 9, l' atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo, stabilisce per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale:

a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;

c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese. I compensi e le modalità di attribuzione sono stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro;

d) la partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'art. 15 quinquies, comma 2, lettera d), del d.lgs. 502/1992;

e) l'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

ART. 59

Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione

1. L' attività professionale intramuraria dei dirigenti medici e veterinari del Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale.

2. A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale prevista dalle lett. a), b) e c) dell'art. 55 – per le quali non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente (ad es. assistenza zooiatrica per gli animali d'affezione) - l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall' azienda, ai sensi della lettera d) del citato art. 55, che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le equipes interessate.

Art. 60

Attività non rientranti nella libera professione intramuraria

1. Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:

a) partecipazione ai corsi di formazione, diplomi universitari e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;

b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;

c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri (ad es., commissione medica di verifica del Ministero del Tesoro, di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 278 del 1998 ed alle commissioni invalidi civili costituite presso le aziende sanitarie di cui alla legge n. 295 del 1990, etc.);

d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;

e) partecipazione ai comitati scientifici;

f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigenti sindacali;

g) attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni.

2. Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, non rientrano fra quelli previsti dal comma 7 dell'articolo 72 della legge n. 448 del 1998 ma possono essere svolti, previa autorizzazione da parte dell'azienda ai sensi dell'articolo 58, comma 7, del dlgs. 29/ 1993, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.

3. Nessun compenso è dovuto per le attività del comma 1 qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'omnicomprensività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

ART. 61

Norma di rinvio

1. Le parti convengono che, essendo in corso di emanazione l'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'art. 72, comma 11 della legge 448/1998 nonché le connesse direttive regionali la presente disciplina dovrà essere integrata o armonizzata con le indicazioni in esse previste.

2. A tal fine le parti concordano che il predetto adeguamento – ove necessario - avvenga mediante un apposito contratto collettivo entro due mesi dall'entrata in vigore dell' atto di indirizzo.

PARTE IV

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 62

Disposizioni particolari

1. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 50,51 e 52 non siano state utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.

2. Le tabelle di equiparazione del personale confluito nelle A.R.P.A. a quello del personale del servizio sanitario nazionale saranno definite con apposito contratto entro il 30 giugno 2000 il quale dovrà tener conto dei seguenti criteri: contratti collettivi attualmente applicati; qualifica di provenienza del personale.

3. Le parti preso - atto della decisione del TAR Lazio n. 640/1994, che ha annullato il comma 2 dell'art. 133 del DPR 384/1990 relativamente al mancato riconoscimento della retribuzione individuale di anzianità agli ex medici condotti che non avevano optato per il rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo definito entro il 30 dicembre 1990 – stabiliscono che – ove sussistano le condizioni - le aziende dovranno attivare entro il 31 maggio 2000 la procedura di cui all'art. 66 del dlgs 29/1993.

4. Le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile - prevista dalle tabelle (rispettivamente allegato 3 ed 1 ai CCNL 5 dicembre 1996, primo e secondo biennio economico, come integrati – sempre in via di interpretazione autentica dal CCNL del 2 luglio 1997) facendo parte del trattamento economico fondamentale, produce integralmente i suoi effetti ai fini dell'applicazione, rispettivamente, dell' art. 50, comma 2 ed art. 6 dei CCNL del 5 dicembre 1996 – I e II biennio - con le decorrenza indicate nelle medesime tabelle contrattuali.

5. I casi previsti dall'art. 16 disciplinato dal CCNL 5 agosto 1997 in cui le aziende – per l'area medico veterinaria - possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quello indicato nell'art. 15 septies, comma 1, del dlgs 502/1992. A tal fine le aziende individuano, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti, richiesti sentiti i soggetti di cui all'art. 10, comma 2. Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. La retribuzione di posizione, attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque, superare, negli importi massimi, quanto previsto dall'art. 39. Ai dirigenti pubblici si applica l'art. 19, comma 7 del presente contratto in tema di aspettativa.

6. Ove nel testo del presente contratto gli assegni da corrispondere sono "annui, lordi per tredici mensilità", si intende che l'importo indicato nel testo non comprende il rateo della tredicesima che, pertanto, va corrisposto aggiungendolo al fondo di pertinenza, ove si tratti di voci che sono retribuite con i fondi.

ART. 63

Norme di rinvio

1. Le parti si impegnano a negoziare, entro il 30 dicembre 2000, le seguenti materie:

a) procedure di conciliazione e arbitrato;

b) mobilità connessa ad eccedenze;

c) previdenza complementare.

2. Entro il 30 giugno 2001 le parti procederanno, altresì, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, alla piena contrattualizzazione della disciplina del rapporto di lavoro mediante recupero alla disciplina pattizia degli istituti non regolamentati dal precedente CCNL ed eventuale revisione delle norme contrattuali da attualizzare, fra le quali è compresa la disciplina e la nuova denominazione relativa all'indennità di rischio radiologico.

3. Nelle more dell'applicazione del comma 2, le norme di legge, regolamentari e contrattuali che non sono espressamente abrogate dal presente contratto rimangono in vigore.

ART. 64
Norma programmatica

1. Le parti, pur prendendo atto che nell'art. 20, comma 1, punto 18 bis, della legge 488/1999, l'istituto del part – time non è consentito ai dirigenti sanitari, concordano sulla necessità ed urgenza di affrontare il problema dell'utilizzazione di tale istituto esclusivamente in quei casi in cui risulti comprovata una particolare esigenza familiare o sociale e fermo rimanendo il rapporto di lavoro esclusivo, con sospensione provvisoria della eventuale libera professione intramuraria svolta.
2. Le parti convengono, altresì, sull'opportunità che la materia venga affrontata nel contesto delle code contrattuali di cui al comma 2 dell'art. 61 per disciplinare le percentuali, il trattamento economico e normativo nonché l'utilizzo dei risparmi per la parte che le vigenti disposizioni destinano agli incentivi del personale. In tale disciplina sarà previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente che, in violazione del rapporto esclusivo, eserciti la libera professione extramuraria.

ART. 65
Disapplicazioni e sostituzioni

1. Per effetto del presente contratto risultano sostituite o disapplicate le seguenti disposizioni:

A) con riguardo agli **artt. da 1 ad 12** (campo di applicazione, sistema delle relazioni sindacali ed interpretazione dei contratti) sono sostituiti gli articoli da 1 a 13 del CCNL 5 dicembre 1996;

B) con riguardo **all'artt. 13** (il contratto individuale di lavoro dei dirigenti) è sostituito l'art. 14 del CCNL 5 dicembre 1996 ;

C) con riguardo all'art. 14 (periodo di prova) è sostituito l'art. 15 del CCNL 5 dicembre 1996;

D) con riguardo agli artt. 16 e 17 (orario di lavoro dei dirigenti) sono sostituiti gli artt. 17 e 18 del CCNL 5 dicembre 1996 ;

E) con riguardo **all'art. 18** (sostituzioni) è disapplicato l'art. 121 del DPR 384/1990, con effetto dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL;

F) con riguardo **all'art. 19** (aspettativa) è disapplicato l'art. 28 del CCNL 5 dicembre 1996;

G) con riguardo **all'art. 20** (mobilità volontaria) sono disapplicati gli artt. 82,83, 84, 85 del DPR 384/1990 ed il comma 10 dell'art. 39 del CCNL 5 dicembre 1996;

H) con riguardo **all'art. 21** (comando) sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979;

I) con riguardo **all'art. 24** (copertura assicurativa) sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 88 del DPR 384/1990;

J) con riguardo **all'art. 25** (patrocinio legale) è disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987;

K) con riguardo **all'art. 26** (graduazione delle funzioni) è sostituito l'art. 51 del CCNL 5 dicembre 1996, limitatamente ai commi 4 e 6;

L) con riguardo **agli artt. 28 e 29** (affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali) sono disapplicati **gli artt. 52 e 53** del CCNL 5 dicembre 1996;

M) con riguardo agli articoli da 31 a 34 (verifica e valutazione dei dirigenti) è sostituito l'art. 59 del CCNL 5 dicembre 1996 ;

N) con riguardo **agli articoli da 35 a 48** (struttura della retribuzione ed incrementi contrattuali) si rinvia al relativo testo, con l'avvertenza che, ove le norme disapplicate contengano disposizioni transitorie queste hanno cessato – di norma - di produrre i loro effetti con la prima applicazione dei CNL del 5 dicembre 1996 e loro successive integrazioni. E', inoltre , disapplicato l'art. 117 del DPR 384/1990;

O) con riguardo **all'art. 49** (effetti benefici economici) è sostituito l'art. 50 del CCNL 5 dicembre 1996 ;

P) con riguardo **agli articoli da 50 a 52** (fondi per la retribuzione di posizione e per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ed al risultato) nel rinviare al testo dei singoli articoli per le eventuali disapplicazioni, si richiama quanto affermato nella lettera N. Con particolare riguardo ai fondi il termine "consolidato" si riferisce – fatte salve le precisazioni nel testo dell'art. 52 – al fondo correttamente formato ai sensi delle disposizioni contenute negli articoli da 60 a 66 del CCNL 5 dicembre 1996 per la corresponsione delle voci del trattamento economico cui le norme stesse sono finalizzate;

Q) con riguardo **agli artt. da 54 a 60** (libera professione) sono disapplicati gli artt. 67, 68 e 69 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché l'allegato 5, sostituito dal presente allegato 9.

2. Sono, altresì, disapplicate tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto, ivi comprese quelle risultanti da leggi o regolamenti regionali disciplinanti materie del rapporto di lavoro oggetto del presente contratto.

3. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'ARAN, previa informazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Tavola 1

Situazione retributiva[1] a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 36, comma 1, medici con rapporto esclusivo

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 in poi		
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. Complessa[5]	Dir. str.compl.di nuova assunz.[6]
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883
ISM	15.000	20.000	15.000	20.000	15.000	20.000 (2)	15.000
Specifico trattamento ad personam[3]	-	3.500	-	3.500	-	3.500 (2)	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.263 (2)	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	18.263 (7)
13^ mensilità	4.250	5.667	4.386	5.839	4.386	5.908	5.908
Totale	69.133	91.950	70.901	94.186	70.901	94.186	90.686 (4)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Salvo applicazione art. 38, comma 5, 2^ periodo.

(5) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(6) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(7) Pari alla misura dell'assegno ad personam dei dirigenti di ex II livello più la differenza tra l'ISM dell'ex I e dell'ex II livello dirigenziale.

Tavola 2

Situazione retributiva[1] a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 46, comma 1, medici che non hanno effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 al 14/3/2000		Situazione dopo il 15/3/2000[5] (cfr. artt. 45 e 46)	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. Complessa	Dirigenti (ex I liv.)	Dirigenti (ex II liv.)
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883	13.883
ISM	15.000	20.000	15.000	20.000	15.000	20.000 (2)	15.000	20.000 (2)
Specifico trattamento ad personam[3]	-	3.500	-	3.500	-	3.500 (2)	-	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.263 (2)	-	13.263 (2)
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-
13^ mensilità	4.250	5.667	4.386	5.839	4.386	5.908	4.386	5.908
Totale	69.133	91.950	70.901	94.186	70.901	94.186	70.901 (4)	90.686 (4)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.
(2) A titolo personale
(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.
(4) I tagli per l'opzione del rapporto non esclusivo operano, per legge, sulla retribuzione di posizione e di risultato dall'1/7/99 (cfr. art. 47)
(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna *(9)* per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

Tavola 3

Situazione retributiva[1] a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 43, comma 1, lettera a, medici a tempo definito optanti per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99[5]		Situazione 30 gg. dopo l'entrata in vigore del CCNL	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. Complessa	Dir.	Dir. strutt. Complessa
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*
Stipendio	22.487	33.028	23.651	34.548	23.651	23.651	37.632	37.632
IIS	13.473	14.216	13.473	14.216	13.473	13.473	13.883	13.883
ISM	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	15.000	15.000
Specifico trattamento ad personam[2]	-	2.500	-	2.500	-	2.500 (3)	-	2.500 (3)
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	11.582 (3)	-	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	18.263 (4)
13^ mensilità	2.041	3.086	2.138	3.212	2.138	3.270	4.386	5.908
Totale	40.001	56.830	41.262	58.476	41.262	58.476	70.901	93.186

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.
(2) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.
(3) A titolo personale
(4) Assorbe assegno ad personam della colonna *(7)*.
(5) Il trattamento economico delle colonne *(6) e (7)* dura sino a quando non sarà attribuito quello delle colonne (8*) e (9)*.
N.B. Nella tabella non sono riportati gli incrementi tabellari relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

Tavola 4

Situazione retributiva[1] a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 44, commi 5 e 6, medici a tempo definito non optanti per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 al 14/3/2000		Situazione dal 15/3/2000 Dirigenti[5]		In caso di opzione per il rapporto esclusivo ai sensi artt. 15 e 48 Dirigenti	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. str. compl.	(ex I Liv.)	(ex II Liv.)	(ex I Liv.[6])	(ex II Liv.[6])
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*	*(10)*	*(11)*
Stipendio	22.487	33.028	23.651	34.548	23.651	23.651	23.651	23.651	37.632	37.632
IIS	13.473	14.216	13.473	14.216	13.473	13.473	13.473	13.473	13.883	13.883
ISM	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	15.000	15.000 (4)
Specifico trattamento ad personam[3]	-	2.500	-	2.500	-	2.500 (2)	-	-	-	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	11.583 (2)	-	11.583 (2)	-	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13^ mensilità	2.041	3.086	2.138	3.212	2.138	3.269	2.138	3.269	4.386	4.386
Totale	40.001	56.830	41.262	58.476	41.262	58.476	41.262	55.976	70.901	70.901

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.
(2) A titolo personale
(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.
(4) Assorbe assegno ad personam.
(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.
(6) Nella tabella non sono riportati gli incrementi relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

Tavola 5

Situazione retributiva[1] a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 36, comma 1, veterinari con rapporto esclusivo

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99		
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. Con str. Complessa	dir. str.compl.di nuova assunz.
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883
ISM	15.000	20.000	15.000	20.000	15.000	20.000 (2)	15.000
Specifico trattamento ad personam[3]	-	3.500	-	3.500	-	3.500 (2)	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.263 (2)	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	18.263 (7)
13^ mensilità	4.250	5.667	4.386	5.839	4.386	5.908	5.908
Totale	69.133	91.950	70.901	94.186	70.901	94.186	90.686 (4)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Salvo applicazione art. 38, comma 5, 2^ periodo.

(5) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti anche dopo il 31/7/99 come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(6) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(7) Pari alla misura dell'assegno ad personam dei dirigenti di ex II livello più la differenza tra l'ISM dell'ex I e dell'ex II livello dirigenziale.

Tavola 6

Situazione retributiva[1] a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 46, comma 1, veterinari che non hanno effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 al 14/3//2000		Situazione dopo il 15/3/2000[5] (cfr. artt. 45 e 46)	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. Con str. Complessa	Dirigenti (ex I liv.)	Dirigenti (ex II liv.)
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883	13.883
ISM	15.000	20.000	15.000	20.000	15.000	20.000 (2)	15.000	20.000 (2)
Specifico trattamento ad personam[3]	-	3.500	-	3.500	-	3.500 (2)	-	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.263 (2)	-	13.263 (2)
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-
13^ mensilità	4.250	5.667	4.386	5.839	4.386	5.908	4.386	5.908
Totale (4)	69.133	91.950	70.901	94.186	70.901	94.186	70.901	90.686

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.
(2) A titolo personale
(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.
(4) I tagli per l'opzione del rapporto non esclusivo operano, per legge, sulla retribuzione di posizione e di risultato dall'1/7/99 (cfr. art. 47)
(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna *(9)* per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

Tavola 7

Situazione retributiva[1] a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 43, comma 1, lettera b, veterinari ex art. 43, 44 e 45 CCNL 5/12/96 optanti per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99[5]		Situazione 30 gg. dopo l'entrata in vigore del CCNL	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. Complessa	Dir.	Dir. strutt. Complessa
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*
Stipendio	31.521	43.744	33.009	45.664	33.009	33.009	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883	13.883
ISM	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	15.000	15.000
Specifico trattamento ad personam[2]	-	2.500	-	2.500	-	2.500 (3)	-	2.500 (3)
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.485 (3)	-	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	18.263 (4)
13^ mensilità	2.793	3.979	2.917	4.139	2.917	4.209	4.386	5.908
Totale	50.197	69.006	51.809	71.086	51.809	71.086	70.901	93.186

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.
(2) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le si
(3) A titolo personale
(4) Assorbe assegno ad personam della colonna *(7)*.
(5) Il trattamento economico delle colonne *(6) e (7)* dura sino a quando non sarà attribuito quello delle colonne (8*) e (9)*.
N.B. Nella tabella non sono riportati gli incrementi tabellari relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

Tavola 8

Situazione retributiva[1] a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 43, comma 1, lettera b, veterinari ex art. 43, 44 e 45 CCNL 5/12/96 non optanti per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 al 14/3/2000		Situazione dal 15/3/2000		Opzione per il rapporto esclusivo ai sensi artt. 15 e 48	
							Dirigenti[5]		Dirigenti	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. str. compl.	(ex I Liv.)	(ex II Liv.)	(ex I Liv.[6])	(ex II Liv.[6])
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*	*(10)*	*(11)*
Stipendio	31.521	43.744	33.009	45.664	33.009	33.009	33.009	33.009	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883
ISM	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000 (2)	15.000	15.000 (4)
Specifico trattamento ad personam[3]	-	2.500	-	2.500	-	2.500 (2)	-	-	-	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.485 (2)	-	13.485	-	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13^ mensilità	2.793	3.979	2.917	4.139	2.917	4.208	2.917	4.207	4.386	4.386
Totale	50.197	69.006	51.809	71.086	51.809	71.085	51.809	68.584	70.901	70.901

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.
(2) A titolo personale
(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.
(4) Assorbe assegno ad personam.
(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.
(6) Nella tabella non sono riportati gli incrementi relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

ALLEGATO N. 9

Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero professionale intramuraria e per la fissazione delle tariffe, in attesa di quanto sarà previsto dall'atto di indirizzo di cui all'art. 72 della legge 448/1998 e dalle successive linee guida regionali, le parti concordano i seguenti punti:

A) PREMESSA GENERALE E FINALITA'

1. L'azienda e gli enti sono interessati allo sviluppo di un'area organizzativa di erogazione di servizi a pagamento, che saranno offerti sul mercato sanitario in parallelo all'attività istituzionalmente dovuta, al fine di:

a) contribuire al processo riorganizzativo dei servizi offerti ai pazienti, mettendo a disposizione il patrimonio di conoscenze, capacità, esperienze e risorse organizzative, tecnologiche e strutturali dell'Ente, nell'ambito di un sistema sanitario complessivamente inteso;

b) rafforzare la capacità competitiva dell'azienda stessa non solo sul mercato dei servizi garantiti e finanziati dal SSN in concorrenza con le strutture private, ma sul mercato più generale dei servizi sanitari;

c) garantire il diritto sancito dalla vigente normativa verso il personale medico che opti per l'attività professionale intramoenia (di seguito denominata LPI), di esercitare la stessa nell'ambito dell'Ente di appartenenza sia in modo diretto che in forma partecipativa ai proventi derivanti da rapporti instaurati con strutture private non accreditate e con terzi paganti;

d) valorizzare il ruolo e le opportunità professionali della dirigenza sanitaria;

e) introdurre, con il carattere dell'esclusività del rapporto di lavoro, condizioni che favoriscano la motivazione del personale e il "senso" d'appartenenza all'azienda .

2. L'azienda, con l'entrata in vigore del presente CCNL che disciplina le modalità dell'attività LPI, intende riconoscere, consentire, promuovere e sostenere concretamente e attivamente l'attività LPI con modalità e interventi flessibili nell'ambito del quadro normativo.

3. L'attività LPI deve rappresentare realmente l'espressione di una libera scelta dell'utente senza influire negativamente sul tempestivo ed efficace svolgimento delle attività istituzionali e sui relativi volumi di attività, concorrendo a rafforzare la responsabilizzazione e a riconoscere la giusta remunerazione anche per tutti gli operatori e gli altri dirigenti del ruolo sanitario che vi intendano partecipare con le necessarie funzioni di supporto. L'attività libero professionale, all'interno o all'esterno delle strutture e dei servizi dell'unità sanitaria locale, è intesa a favorire esperienze di pratica professionale, contatti con i problemi della prevenzione, cura e riabilitazione e aggiornamento tecnico-scientifico e professionale nell'interesse degli utenti e della collettività.

4. La configurazione organizzativa dell'esercizio della LPI richiede la collaborazione del personale tenuto a svolgere attività di supporto. Il personale della dirigenza sanitaria che non intenda esercitare l'attività LPI, è tenuto comunque a concorrere, in ragione delle competenze istituzionali attribuite, agli adempimenti connessi alle prestazioni in regime libero professionale secondo le modalità fissate dall'azienda.

5. E' riconosciuto e garantito il diritto di parità nel trattamento sanitario fra i pazienti interessati dalle prestazioni in regime libero professionale ed i pazienti in regime di attività strettamente istituzionale, ciò con riferimento a tutte le prestazioni previste o che si rendono necessarie, ai fini dell'assistenza sanitaria, sia ordinarie che urgenti.

6. Il ricorso alla valorizzazione della libera professione assume per l'Azienda la finalità anche di crescita complessiva della produttività, nel rispetto dell'esigenza di miglioramento della qualità delle prestazioni, ove scientificamente riconosciute appropriate ed efficaci, e di sviluppo della promozione del ruolo aziendale.

B) ORGANIZZAZIONE DELLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

1. Le aziende, avvalendosi del Collegio di direzione di cui all'art. 17 del dlgs. 502/1992 e sulla base dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 4, comma 2 lett. G), definiscono con apposito atto, in conformità alle vigenti disposizioni in materia, le modalità organizzative dell'attività libero professionale della dirigenza medico – veterinaria.

2. La disciplina aziendale assicura il rispetto dei seguenti principi:

a) l'attività libero professionale ambulatoriale deve essere organizzata in orari diversi da quelli stabiliti per qualsiasi tipo di attività istituzionale, compresa la pronta disponibilità;

b) qualora per ragioni tecnico – organizzative non sia possibile l'articolazione dell'attività libero professionale in orari differenziati, dovrà essere stabilito un tempo standard, corrispondente al tempo mediamente necessario all'esecuzione delle medesime prestazioni in regime istituzionale, da recuperare in relazione al numero delle prestazioni effettuate ovvero da individuare con apposita timbrature;

c) non è consentita l'attività libero professionale relativamente ai ricoveri nei servizi di emergenza e di terapia intensiva, nelle unità coronariche e nei servizi di rianimazione ovvero per altre tipologie in relazione alla peculiarità delle patologie o delle norme da individuare in sede aziendale.

3. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio della LPI nelle quali dovranno essere indicati:

- gli spazi orari disponibili;
- i locali e le attrezzature necessari;
- le modalità organizzative, anche in relazione al personale di supporto, tra cui le modalità per le prenotazioni e per la tenuta delle liste di attesa, nonché le modalità per la utilizzazione dei posti letto, degli ambulatori ospedalieri e territoriali, delle sale operatorie e delle apparecchiature da utilizzare per tale attività, garantendo comunque all'attività istituzionale carattere prioritario rispetto a quella libero professionale;
- l'istituzione di appositi organismi di verifica della LPI, promozione e monitoraggio costituiti in forma paritetica ai sensi dell'art. 54.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'art. 7 non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento ai criteri integrativi aziendali previsti dall'art. 18, comma 9, le parti, in relazione alla particolare situazione della struttura ove si è verificata l'assenza con riguardo al rapporto di lavoro dei dirigenti ivi assegnati, convengono che l'azienda possa valutare, in via eccezionale e d'urgenza, qualora l'assenza stessa sia di brevissima durata e non vi siano soluzioni alternative ai sensi del comma 8 dello stesso articolo, che la sostituzione per assicurare la continuità assistenziale possa essere affidata anche ad un dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo.

Non condivisa solo da F.P.- CGIL Medici

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento all'art. 20, le parti concordano di aver dato piena attuazione all'art. 33 del dlgs. 29/1993, completandone le disposizioni con le modalità e le procedure ivi previste. Pertanto la mobilità deve essere effettuata secondo le indicazioni dell'art. 20.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento all'art. 25, comma 3 le parti convengono che, gli oneri ivi previsti dovranno in futuro trovare copertura assicurativa nell'ambito delle polizze che saranno stipulate ai sensi dell'art. 24, comma 3.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In relazione alle norme sulla verifica e valutazione dei dirigenti di cui agli articoli da 31 a 34 del presente contratto, viste le modifiche introdotte dal dlgs 286/1999 in materia nonché il dlgs 229/1999 , esprimono il comune avviso che le Aziende ed enti, nell'istituire - mediante gli atti richiamati dalle citate normative, gli organismi deputati alla valutazione dei dirigenti dovranno tenere conto della particolare funzione che detti organismi saranno chiamati a svolgere in relazione alle specifiche professionalità operanti in azienda, prevedendone una adeguata composizione o, se del caso, una integrazione con figure adeguate per professionalità e qualifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si danno reciproco atto che i fondi aziendali previsti dagli artt. 50, 51 e 52 del presente contratto per la corresponsione delle voci del trattamento economico ivi previste non possono essere utilizzate, nei policlinici universitari a gestione mista per il pagamento delle analoghe competenze al personale universitario convenzionato, che dovranno gravare esclusivamente sulle risorse definite allo scopo nella relativa convenzione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti auspicano che nella programmazione regionale vengano adottati idonei provvedimenti affinché negli ospedali per acuti, sede di pronto soccorso e/o di punto nascita, in ottemperanza alle norme di garanzia relative ai servizi pubblici essenziali, nelle unità operative di anestesia, rianimazione e terapia intensiva, deve essere garantita la presenza dell'anestesista rianimatore 24 ore su 24. Negli ospedali sedi di DEA di I e II livello deve essere garantita la presenza 24 ore su 24 dell'anestesista, del rianimatore, del radiologo, del chirurgo e del medico internista.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti convengono sulla necessità che nelle code contrattuali del presente CCNL sia affrontato il problema della ridefinizione del compenso per l'utilizzo del mezzo privato per compiti di servizio, utilizzando i parametri di determinazione ACI del costo chilometrico in sostituzione dell'indennità chilometrica ancora fissata ad 1/5 del prezzo della benzina super al chilometro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti si impegnano ad approfondire - nell'ambito delle code contrattuali - le problematiche della guardia medica notturna al limitato scopo di verificare la possibilità, senza oneri aggiuntivi, di rinvenire meccanismi che, salvaguardata l'organizzazione dei servizi, in determinati casi oltre i cinquantacinque anni di età possano rendere la guardia medica facoltativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Con riferimento all'art. 58, comma 9, le parti convengono che le sperimentazioni ed i trials clinici possano essere compresi tra le attività a pagamento ivi previste, secondo quanto definito in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4 lett. G, del presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti, con riferimento all'art. 30, comma 2, prendono atto che la Commissione ivi citata è quella prevista dal d.lgs. 49/2000, che modifica l'art. 15 quinquies del d.lgs. 502/1992.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

In relazione agli artt. 15 e 45 del presente contratto, le parti prendono atto di quanto affermato dalla circolare del Ministero della Sanità, n. D.P.S. IV.9-11/569 del 28.3.2000, in ordine alla remissione in termine per l'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo nei confronti dei dirigenti di II livello, che per una erronea interpretazione del comma 4 dell'art. 1 del d.lgs. 49/2000 siano stati indotti a non esercitare la propria opzione entro il 14.3.2000 o ad esercitarla erroneamente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti convengono che, ai sensi dell' art. 35, comma 2, nei confronti dei dirigenti medici e veterinari che hanno optato per il rapporto esclusivo entro il 14 marzo 2000 non si applichino, neanche temporalmente, le penalizzazioni previste dai commi 1 lett. b), 3, 4 e 5 dell'art. 47

I dirigenti sanitari di cui all'art. 44 che entro il 14 marzo 2000 abbiano optato per il rapporto esclusivo continuano a prestare la propria attività con le modalità previste dal rapporto in corso di soppressione sino a trenta giorni dall'entrata in vigore del presente accordo ai sensi di quanto previsto dall'art. 44, comma 2, momento dal quale sarà riadeguato l'orario di lavoro. La disposizione è collegata al meccanismo di finanziamento del passaggio previsto dall'art. 44 citato, comma 7.

Non condivisa solo da F.P.- CGIL Medici

DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'ARAN

L'Agenzia, con riferimento agli artt. 16 e 18 del presente contratto, ritiene che nelle strutture per le quali ai sensi della vigente normativa concorsuale l'accesso è riservato a più categorie professionali, le aziende, con riferimento all'organizzazione dei servizi di guardia ed alle sostituzioni dei dirigenti assenti dovranno tenere conto di tutti i dirigenti del ruolo sanitario di diverso profilo professionale addetti alla struttura.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

In via di prima definizione ai dirigenti medici in ruolo ai sensi dell'art. 8 1-bis del d.lvo 502/92 e successive modifiche, titolari di incarico a tempo indeterminato da almeno 5 anni al 31/12/1992 e inquadranti in soprannumero previo giudizio d'idoneità, viene riconosciuta l'anzianità di servizio di 5 anni al 31/12/1999, salvo decisione migliorativa da parte degli organi di governo.

Roma, 8 giugno 2000

FEDERAZIONE UIL FNAM, FIALS, Nuova ASCOTI, CUMI AMFUP

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2
ART. 47 CCNL 98-2001

La Federazione Medici UIL SANITA'-FNAM (AMCO-COAS-FAPAS-UMI-UMUS) CUMI-FIALS-NUOVA ASCOTI dichiara che la riduzione di cui alla componente fissa come da tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico 1996-1997, rimane vincolata alla dichiarazione congiunta n° 15 I biennio e dichiarazione congiunta n° 3 II biennio, non essendo di pertinenza contrattuale l'interpretazione della legge finanziaria di cui alla dichiarazione n° 15.

Roma, 8 giugno 2000

FEDERAZIONE UIL FNAM, FIALS, Nuova ASCOTI, CUMI AMFUP

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3
RELATIVA ALL'ART. 15 CCNL 98-2001

La Federazione Medici UIL SANITA'-FNAM (AMCO-COAS-FAPAS-UMI-UMUS) CUMI-FIALS-NUOVA ASCOTI dichiara che, visto il decreto per i medici universitari, in ogni sede, compresa quella contrattuale, rappresenta e rappresenterà la necessità di legare l'esclusività di rapporto con libera professione intramuraria, alla durata dell'incarico dirigenziale, ovvero alla valenza contrattuale.

Roma, 8 giugno 2000

FEDERAZIONE UIL FNAM, FIALS, Nuova ASCOTI, CUMI AMFUP

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

La Federazione Medici UIL SANITA'-FNAM (AMCO-COAS-FAPAS-UMI-UMUS) CUMI-FIALS-NUOVA ASCOTI dichiara, che nel corso del CCNL 98/2001, si provveda ad individuare i lavori usuranti nella sede di competenza aziendale, e di concordarne le facilitazioni in sede di trattativa decentrata.

Roma, 8 giugno 2000

FEDERAZIONE UIL FNAM, FIALS, Nuova ASCOTI, CUMI AMFUP

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5

Permanendo la vigenza contrattuale dell'art.62 comma 2 CCNL '94-'97 richiamato dall'art.51 comma 2 del presente CCNL, avente dignità di accordo collettivo nazionale, ne consegue che tutta la materia riguardante il lavoro notturno ai sensi del D.L. n.532 del 26.11.99 sarà regolamentata a livello di contrattazione decentrata.

Roma, 8 giugno 2000

FEDERAZIONE UIL FNAM, FIALS, Nuova ASCOTI, CUMI AMFUP

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6

I BIENNIO

Federazione Medici
Firma il Contratto Nazionale di Lavoro 98/01 dissentendo sull'art. 7; art. 16; art. 24; art. 41; art. 42; art. 47; art. 50; art. 57 comma 2 lettera d).

II BIENNIO

Federazione Medici
Firma il Contratto Nazionale di Lavoro II biennio 00/01 dissentendo sull'art. 3 globalmente ed in particolare il comma 6; art. 4; art. 5 escluso comma 6; art. 12.

Roma, 8 giugno 2000

FEDERAZIONE UIL FNAM, FIALS, Nuova ASCOTI, CUMI AMFUP

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7

I Segretari Nazionali dott. Domizio Antonelli del Sindacato COAS, il dott. Vittorio Virgilio del Sindacato AMCO, il dott. Franco Verniero del Sindacato UMUS, il dott. Francesco Falsetti del sindacato UMI ed il dott. Antonio Terracciano del sindacato FAPAS-Medici firmano sul frontespizio sotto la sigla FED. UIL FNAM, FIALS, Nuova ASCOTI, CUMI in quanto ad essa aderenti, essendo affiliati alla UIL FNAM.

Roma, 8 giugno 2000

FEDERAZIONE UIL FNAM, FIALS, Nuova ASCOTI, CUMI AMFUP

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 8

Ad integrazione della dichiarazione congiunta n. 7, si specifica che negli Ospedali sedi di DEA di I e di II livello deve essere garantita la presenza del medico di laboratorio 24 ore su 24.

Roma, 8 giugno 2000

UMSPED

ANAAO-ASSOMED

ANPO

CISL MEDICI – COSIME

CIVEMP

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 9

La F.P.-CGIL Medici, con riferimento agli artt. 16 e 18 del presente contratto, ritiene che nelle strutture per le quali ai sensi della vigente normativa concorsuale l'accesso è riservato a più categorie professionali, le aziende, con riferimento all'organizzazione dei servizi di guardia ed alle sostituzioni dei dirigenti assenti dovranno tenere conto di tutti i dirigenti del ruolo sanitario di diverso profilo professionale addetti alla struttura.

Roma, 8 giugno 2000

F.P.-CGIL Medici

DICHIARAZIONE A VERBALE N.10

Per quanto riguarda i soggetti di cui all'art. 8/1 bis del d.lgs. 502/1992 e del d.lgs. 517/1993, espletate le procedure di giudizio di idoneità effettuate dalle Regioni, instaurano il rapporto di impiego a tempo indeterminato non sono sottoposti a periodi di prova ed il periodo di cinque anni è considerato come anzianità.

Roma, 8 giugno 2000

F.P.-CGIL Medici

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 11

La F.P. CGIL Medici non condivide la dichiarazione congiunta n. 2, in quanto in contrasto con le norme vigenti.

Roma, 8 giugno 2000

F.P. CGIL Medici

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 12

In riferimento all'art. 38, comma 5, allorché si prevede che la parte eccedente il minimo dello specifico trattamento economico venga "riassorbito", si ritiene che ciò debba essere invece riportato alla trattativa "aziendale", interessando l'importo economico relativo alla parte variabile della retribuzione di posizione, di cui all'art. 13, lett.e), ed art. 35, lett. B) 1).

Roma, 8 giugno 2000

ANPO

FESMED

UMSPED

CISL Medici – COSIME

ANAAO-ASSOMED

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 13

Per motivi di equità e di perequazione lo specifico trattamento economico previsto dall'art. 38, comma 5, deve essere riconosciuto a tutti i dirigenti di struttura complessa, che alla data di entrata in vigore del presente contratto non abbiano optato per l'incarico quinquennale, in quanto, indipendentemente dalla volontà espressa dai dirigenti, le aziende erano comunque tenute ad invitare i suddetti dirigenti a manifestare espressamente la volontà di utilizzare il diritto potestativo relativo all'opzione.

Roma, 8 giugno 2000

ANPO

ANAAO

CISL Medici – COSIME

UMSPED

CIVEMP

FESMED

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 14

Le sottoscritte OO.SS. dichiarano che in attuazione di quanto previsto dal DPCM 13 dicembre 1995 e dal CCNL stipulato il 30 settembre 1997 alla dirigenza medica e veterinaria del Ministero della Sanità, con specifico accordo dovranno essere estesi gli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto per le corrispondenti professionalità del SSN, non essendo stata apportata alcuna modifica all'art. 18, comma 8 del d.lgs. 502/1992 dal d.lgs della riforma n. 229/1999.

Roma, 8 giugno 2000

CIVEMP (SIVEMP-SIMET)

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 15

Le sottoscritte OO.SS., con riferimento agli artt. 16 e 18 del presente contratto, ritengono che nelle strutture per le quali, ai sensi della vigente normativa concorsuale l'accesso è riservato a possessori di titolo nella specifica disciplina, con riferimento all'organizzazione dei servizi di guardia e di pronta disponibilità di cui all'art. 20 del CCNL del 5.12.1996, le attività di pronta disponibilità e guardie potranno essere assolte solo nella specifica disciplina di inquadramento del dirigente.

Roma, 8 giugno 2000

CIVEMP (SIVEMP-SIMET)

ANPO

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 16

Ad integrazione della dichiarazione congiunta n. 7 si specifica che negli Ospedali per acuti, sede di punto nascita, deve essere garantita la presenza del medico ostetrico 24 ore su 24.

Roma, 8 giugno 2000

FESMED

ANAAO-ASSOMED

ANPO

CISL Medici-COSIME

CIVEMP

F.P.CGIL Medici

FEDERAZIONE Medici

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 17

Il presente contratto viene sottoscritto in un contesto in cui il processo di aziendalizzazione delle UU.SS.LL. e degli Ospedali autonomi è molto avanzato, sia pure con diversi livelli di realizzazione sul territorio nazionale.
Nelle aziende il ruolo dei dirigenti, ed in particolare dei dirigenti dell'area medica e veterinaria, è diventato sempre più importante e definitivamente sancito dal Piano Sanitario Nazionale 1998. 2000 che pone come uno degli obiettivi fondamentali *"la valorizzazione delle competenze e delle disponibilità professionali ed umane degli operatori del S.S.N. ";* il Piano riconosce che *"gli ostacoli e le resistenze che gli operatori sanitari devono superare sono considerevoli. Per questo vanno approfondite le condizioni per qualificare l'efficacia e l'umanizzazione degli interventi. A tale scopo è necessario un profondo cambiamento di mentalità ai diversi livelli, a partire dai finanziamenti etici del lavoro di cura, attraverso la diffusione di sistemi premianti, la formazione permanente, la sperimentazione, le collaborazioni intersettoriali, lo sviluppo delle funzioni manageriali".*

Su tali basi le parti convengono che, allo scopo di perseguire gli obiettivi primari dell'efficacia, dell'appropriatezza delle prestazioni e dell'efficienza, sia gli operatori sanitari che le direzioni strategiche devono applicare il principio della flessibilità per andare incontro alle esigenze dei cittadini utenti.

In tale prospettiva:

- ❑ grazie al fatto che la contabilità economico - patrimoniale ha sostituito in tutte le aziende sanitarie la contabilità finanziaria, e che quasi dovunque è stata avviata la contabilità analitica per centri di costo, per cui si ha certezze dei costi e non esistono più i vincoli che caratterizzavano il passaggio di fondi tra i capitoli di spesa (contabilità di tipo finanziario)
- ❑ considerata l'autonomia gestionale delle aziende sanitarie
- ❑ nel rispetto dei principi sanciti dal vigente Piano Sanitario Nazionale
- ❑ nell'interesse prioritario del cittadino-utente
- ❑ perseguendo sempre l'efficienza compatibile con elevati livelli di qualità delle prestazioni, si ritiene utile che, a livello aziendale, vengano sottoscritti accordi con i dirigenti che prevedano un miglior uso delle risorse economiche, partendo da quanto consolidato negli anni precedenti, garantendo più elevati livelli prestazionali a fronte di ulteriori sistemi premianti, di risultato.

  Le priorità individuate sono le seguenti:

  - ❑ miglioramento della qualità delle prestazioni.
  - ❑ selezione prestazioni appropriate ed efficaci
  - ❑ utilizzo intensivo delle apparecchiature diagnostiche e terapeutiche
  - ❑ utilizzo intensivo delle sale operatorie
  - ❑ riduzione delle liste d'attesa, per prestazioni appropriate

Nessun patto potrà avere gli effetti desiderati se non viene riconosciuto e valorizzato, dalle direzioni strategiche, il ruolo centrale delle professioni. I protagonisti dell'epocale processo di cambiamento organizzativo nel S.S.N. sono i dirigenti medici che legittimamente si aspettano che vengano garantiti - a fronte dell'impegno, delle responsabilità assunte, della professionalità - l'autonomia professionale e i livelli retributivi.

Roma, 8 giugno 2000

ANAAO ASSOMED

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 18

L'ANAAO-ASSOMED richiede che, in relazione alla specificità funzionale della dirigenza medico veterinaria e sanitaria del Ministero della Sanità, al personale individuato dal DPCM 13.12.1995, ai sensi dell'art. 18 comma 8 del d.lgs. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, siano estesi, con specifico accordo di settore nell'ambito del CCNL dell'area I, gli istituti normo-economici previsti per le corrispondenti professionalità del Servizio Sanitario Nazionale.
L'accordo di settore provvederà alla armonizzazione della normativa contrattuale in relazione alla specificità dell'organizzazione ministeriale.

Roma, 8 giugno 2000

ANAAO-ASSOMED

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 19

Le sottoscritte OO.SS. confermano che il fondo previsto dagli artt. 60 e 61 del CCNL 5.12.1996, il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza, comprende le risorse destinate, in prima applicazione del CCNL del 5.12.1996, come integrato dal CCNL del 2.7.1997, ad assicurare il valore economico minimo contrattuale della retribuzione di posizione- parte fissa e variabile – per il personale già in servizio all'entrata in vigore del contratto medesimo – come indicato nella tabella allegato 1 del CCNL relativo al II biennio economico, secondo le posizioni funzionali od economiche di provenienza dei dirigenti.
Pertanto, le aziende, qualora non vi abbiano già provveduto, prima di procedere alla integrazione del fondo, come disposto dai commi 2 e seguenti dell'art. 50, rideterminano il valore iniziale del fondo sulla base delle risorse complessivamente destinate allo stesso, come sopra specificate.

Roma, 8 giugno 2000

ANAAO-ASSOMED

ANPO

F.M.

CISL Medici-COSIME

FESMED

F.P. CGIL Medici

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 20

La scrivente organizzazione sindacale CIMO-ASMD, nel sottoscrivere in data odierna il CCNL 98/2001 di area medica riferito al quadriennio normativo ed ai due bienni economici, conferma le riserve, già espresse in sede di contrattazione nazionale collettiva, sulle norme contrattuali che prefigurano elementi di dubbia legittimità, anche rispetto a principi fondamentali posti a base dell'ordinamento, in materia di:

- discriminazioni economiche e normative a danno dei medici dipendenti esercenti libera professione extramuraria (in deroga ai principi costituzionali sul diritto alla retribuzione proporzionata quali-quantitativamente alla prestazione resa), ovvero a danno dei medici già a tempo definito (specie art.16, c.4, ultimo periodo, e Capo III e capo IV del contratto del quadriennio normativo e del 1° biennio economico), riprese passivamente da interventi impropri e autoritativi delle leggi finanziarie su istituti che sono di competenza negoziale;
- appiattimento delle articolazioni funzionali e delle retribuzioni dei medici dipendenti, con negazione di un ruolo dirigenziale effettivo in capo alla categoria,
- ipotesi di pagamento forfettario dei servizi di guardia medica prestati dai medici dipendenti;
- malcostume dell'autofinanziamento di istituti contrattuali, utilizzando risorse già in godimento alla categoria;
- mancato ristoro della integralità delle voci retributive fondamentali ed accessorie almeno rispetto all'inflazione programmata dell'intero quadriennio 1998/2001 e mancato ripristino dell'orario settimanale di 36 ore;

- vincolo ricattatorio della sottoscrizione del CCNL di categoria per potere esercitare pienamente i diritti sindacali in sede di contrattazione integrativa, a prescindere dalla effettiva rappresentatività locale e nazionale (artt.9 e 10 della parte normativa del contratto);
- previsione di vincoli burocratici che non favoriscono oggettivamente l'esercizio del diritto della libera professione intramuraria, assieme alle gravi carenze strutturali e organizzative di settore.

La CIMO-ASMD conferma altresì, nonostante la "certificazione positiva" della Corte dei Conti:

- i suoi dubbi sulla effettività ed adeguatezza delle risorse previste dalle leggi 448/98 e 488/99 per finanziare il fondo per l'esclusività di rapporto, e garantire nel tempo l'erogazione e il valore della specifica indennità introdotta dal presente contratto a far data dal 1/01/2000 (coerentemente con il carattere irreversibile della opzione esclusiva), nonché sulla adeguatezza delle risorse per la piena e completa equiparazione economica di tutti gli ex assistenti agli ex aiuti non qualificati;
- il suo sconcerto per la mancata emanazione (nonostante la diffida extragiudiziale, dalla CIMO indirizzata ai Responsabili il 12/04/2000, dal ritardare ancora gli adempimenti di legge) del decreto congiunto Sanità-Tesoro (ex art.28, c.16, L.488/99) sulle modalità di acquisizione delle risorse da far affluire al fondo di cui al comma 6 dell'art.72 della legge 448/98, atto necessario e presupposto per l'applicazione del CCNL 98/2001, specie del 2° biennio economico, in cui ci si trova a vivere ed operare ormai da 6 mesi.

Roma 8/06/2000

CIMO-ASMD

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 21

La CISL MEDICI – COSIME richiede che nei contratti decentrati aziendali venga incrementato il fondo di cui all'art. 51 per rivalutare economicamente la renumerazione dei servizi di guardia e di pronta disponibilità, tenendo particolarmente conto dei servizi deputati all'emergenza.

Roma, 8 giugno 2000

Federazione CISL Medici - COSIME

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 1998-2001 DELL'AREA RELATIVA ALLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

Parte economica biennio 2000-2001

A seguito del parere favorevole espresso in data 5 maggio 2000 dal Comitato di Settore sul testo dell'accordo relativo al CCNL del secondo biennio economico 2000-2001 dell'area della dirigenza medica e veterinaria del S.S.N. nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 6 giugno 2000, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **8 giugno 2000** alle ore 10,30 ha avuto luogo l'incontro tra :

L'ARAN :

nella persona del Presidente – Prof. Carlo Dell'Aringa

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

OO.SS. di categoria	**Confederazioni sindacali**
ANAAO/ASSOMED	COSMED
CIMO – ASMD	
UMSPED (AAROI - AIPAC – SNR)	
CIVEMP (SIVEMP - SIMET)	
FED. CISL MEDICI - COSIME	CISL
FESMED (ACOI,ANMCO,AOGOI,SUMI, SEDI, FEMEPA, ANMDO)	
ANPO (ammessa con riserva, a seguito di sospensiva ed in attesa di giudizio definitivo)	
CGIL MEDICI	CGIL
FED. UIL FNAM, FIALS, Nuova ASCOTI, CUMI AMFUP	UIL

Al termine della riunione, le parti, dopo aver dato corso alla correzione degli errori materiali di seguito elencati, hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo alla dirigenza medica e veterinaria del S.S.N. biennio economico 2000-2001.

II biennio di parte economica 2000-2001

Art. 5: art. 27 ….**del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000;**
Art. 5, comma 3 ultimo punto: Dirigenti con esperienza professionale **nel SSN** sino a 5 anni;
Art. 5, comma 5 : precisare dopo art. 31 **del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000;**
Art. 5, comma 6: precisare dopo art. 32, comma 2 **del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000;**
Art. 9, comma 5: "comma 4 …. **del CCNL 5.12.1996 è disapplicato**"
Tavola 2, nota (3) ultimo periodo: dopo *"(…) della retribuzione di posizione che varia tra"* correggere **"18.049.000 e 12.063.000"**
Tavole 1 e 2 corrette con nota (5) per errori materiali dovuti al mancato coordinamento di esse con il testo dell'art. 39 del CCNL 1998-2001 di parte normativa.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA RELATIVA ALLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

II biennio economico 2000 - 2001

Parte I

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto concerne il secondo biennio economico - 1 gennaio 2000 - 31 dicembre 2001 – del CCNL relativo al quadriennio 1998 - 2001.

2. Gli effetti economici del presente contratto, secondo i criteri di cui all'art. 49 del CCNL relativo al quadriennio 1998 – 2001 per la parte normativa ed al primo biennio di parte economica 1998 – 1999, stipulato in data 8 giugno 2000, si applicano ai dirigenti già in servizio presso le aziende alla data del 1 gennaio 2000 ovvero assunti successivamente.

3. Per le semplificazioni del testo del presente contratto si rinvia all'art. 1 del CCNL indicato nel comma 2.

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

ART. 2

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare

1. Dal 1 luglio 2000 al 30 giugno 2001, l'incremento mensile lordo degli stipendi tabellari previsti per il ruolo e livello unico dei dirigenti medici e veterinari dall' art. 36 del CCNL relativo al I biennio economico, stipulato in data 8 giugno 2000, è di L. 50.000.

2. Dal 1 luglio 2001 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo di L. 96.000, che riassorbe il precedente.

3. Lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1 è così stabilito:

dal 1 luglio 2000	dal 1 luglio 2001
L. 38.232.000	L. 38.784.000

ART. 3

Equiparazione

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell'art. 41, comma 1 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti in servizio alla data del 5 dicembre 1996 nelle posizioni funzionali di ex IX livello, qualificato e non dell'ex DPR. 384/1990, con cinque anni di anzianità al 1 febbraio 2001 , con la medesima decorrenza è equiparata a

quella dell' ex X livello non qualificato dello stesso DPR. Dalla predetta data la retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 36, comma 1 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 è, pertanto, così determinata:

	Medici	Veterinari
- parte fissa:	L. 2.000.000	L. 2.000.000
- parte variabile:	L. 10.820.000	L. 10.063.000

2. La retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 43 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo alla data del 14 marzo 2000, i quali si trovano nelle condizioni di cui al comma 1 è così determinata:

	Medici	Veterinari
- parte fissa:	L. 1.000.000	L. 1.000.000
- parte variabile:	L. 5.214.000	L. 2.707.000

3. La retribuzione di posizione di cui al 1 comma spetta per intero, detratto quanto già previsto dalla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 – II biennio economico 1996 -1997 - ai dirigenti tuttora in servizio, ai quali l'azienda - dopo l'entrata in vigore del contratto citato - non abbia attribuito una retribuzione di posizione superiore al minimo; nei casi in cui la retribuzione di posizione sia superiore al minimo contrattuale ma inferiore a quella del comma 1, l'azienda provvede al relativo conguaglio mentre nel caso sia superiore a quella del comma 1 ovvero al dirigente sia stato conferito l'incarico di struttura complessa, nulla è dovuto allo stesso.

4. Per i dirigenti di cui ai commi 1 e 2 che alla data del 1 febbraio 2001 non avessero ancora compiuto cinque anni di servizio, l'equiparazione opera al compimento del quinto anno che avviene nell'arco di vigenza del presente contratto. Ferma rimanendo la componente di parte fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale, la parte variabile spettante agli stessi dal 1 febbraio 2001 è così rideterminata:

Dirigenti comma 1:	Medici	Veterinari
- parte variabile:	L. 4.327.000	L. 4.028.000
Dirigenti comma 2:		
- parte variabile:	L. 2.516.000	L. 2.351.000

5. Sono fatti salvi i casi in cui l'azienda ai dirigenti del comma 4 abbia già conferito incarichi di maggior valore economico rispetto al minimo contrattuale di cui all'art. 39, comma 10 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. Il relativo conguaglio, ove necessario, opera con le modalità del comma 3 sia al 1 febbraio 2001 che al compimento del quinto anno.

6. Con i commi 1, 2 e 4 le parti considerano definitivamente conclusa la vertenza relativa all'equiparazione dei dirigenti di cui al presente articolo.

7. All'incremento della retribuzione di posizione di cui ai commi 1 e 4 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 9, comma 3.

8. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto sostituisce quella già prevista nella tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 - 1997.

ART. 4

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione

1.Per i dirigenti assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, cui non si applicano i benefici dell'art. 3, a decorrere dal 1 febbraio 2001, la retribuzione di posizione minima contrattuale corrisponde ai seguenti valori :

	Medici	Veterinari
- parte fissa:	L. 2.000.000	L. 2.000.000
- parte variabile:	L. 4.327.000	L. 4.028.000

2. I dirigenti del comma 1 raggiungono la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all' art. 3, comma 1, al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 31 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di verifica negativa, fatta salva l'applicazione dell'art. 34 dello stesso CCNL, l'adeguamento avrà luogo al superamento di quella triennale successiva.

3. Nei casi in cui l'azienda, sulla base dell' art. 57, comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996, abbia già conferito incarico di valore economico superiore al minimo contrattuale, si applica l'art. 3, comma 5.

4. All'incremento della retribuzione di posizione di cui al comma 1 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 9, comma 3.

5. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto costituisce il minimo contrattuale per tale voce. Essa sostituisce quella prevista dal comma 11 dell'art. 39 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.

ART. 5

Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell' art. 42 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, con la presente clausola viene disciplinata, a decorrere dal 1 gennaio 2000, l'indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti medici e veterinari.

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità. Essa costituisce un elemento distinto della retribuzione che non viene calcolato al fine della determinazione del monte salari cui fanno riferimento gli incrementi contrattuali.

3. L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che non determina forme di automatismo, è fissata nelle seguenti misure annue lorde:

• Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	L. 31.994.000
• Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni	L. 24.000.000
• Dirigente con incarichi art. 27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni	L. 17.610.000

- Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni L. 4.363. 000

4. L' esperienza professionale di cui al comma 3 è quella maturata al 31 dicembre 1999.

5. Il passaggio alla fascia superiore dell' indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica triennale di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di mancato superamento essa sarà attribuita alla successiva verifica triennale se positiva. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

6. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'azienda al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito ed è effettuata, con le stesse modalità previste dall'art. 31 e 32 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. L'indennità - se la verifica è positiva – decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

7. Nella prima applicazione l'indennità è finanziata con le seguenti risorse derivanti:

A) <u>A livello nazionale:</u>

1) dall'art. 72, comma 15, L. 448/1998 ;

2) dall'art. 28, commi 8, 10 e seguenti, della legge 488/1999.

B) <u>A livello regionale:</u>

1) dall'1,2 % del monte salari annuo aziendale, calcolato con riferimento al 1997, quale risorsa aggiuntiva messa a disposizione delle Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, a decorrere dall'1 gennaio 2000.

C) <u>A livello aziendale:</u>

1) dai risparmi derivanti dall'applicazione dei commi 4, 5 e 12 dell'art. 72 della legge 448/1998.

8. Per effetto della diversa distribuzione dei dirigenti nelle aziende in rapporto all'esperienza professionale nonché dei risparmi citati nella lettera C) del comma precedente e per l'attribuzione delle risorse aggiuntive di cui alla lettera B) dello stesso comma, si procede alla ripartizione delle predette risorse in sede regionale nell'ambito delle procedure di perequazione previste dall'art. 7 senza pregiudizio per la corresponsione dell'indennità di esclusività di rapporto alle scadenze previste dal comma 3.

9. Alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo successivamente al 14 marzo 2000, provvede l'azienda con le risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento – che decorre comunque dal primo gennaio dell'anno successivo alla revoca ai sensi dell'art. 48 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, la misura corrispondente all'esperienza professionale di cui al comma 3. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità. A coloro che hanno optato per il rapporto esclusivo nel periodo ricompreso tra l' 1 gennaio ed il 14 marzo 2000, l'indennità decorre dalla data dell'opzione.

10. L'indennità di esclusività goduta è mantenuta anche nel trasferimento o vincita di concorso in altra azienda o ente del comparto, fatto salvo il caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in cui è attribuita nella misura più elevata.

CAPO III

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI RAPPORTI DI LAVORO AD ESAURIMENTO

ART. 6

Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Gli incrementi mensili lordi degli stipendi tabellari, previsti per i dirigenti medici e veterinari indicati dall'art. 43 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 sono i seguenti:

A) Dal 1 luglio 2000:

a) Dirigenti Medici già a tempo definito	L. 36.000
b) Veterinari	L. 46.000

B) Dal 1 luglio 2001 gli incrementi tabellari sono i seguenti:

a) Medici già a tempo definito	L. 33.000
b) Veterinari	L. 42.000

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti medici e veterinari di cui al comma 1 lett. a e b, alle cadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 luglio 2000	**1 luglio 2001**
Dirigenti medici	L. 24.083.000	L. 24.479.000
Dirigenti veterinari	L. 33.561.000;	L. 34.065.000

3. Per i dirigenti medici e veterinari già di II livello dirigenziale è conservato l'assegno personale previsto dall'art. 43, commi 2 e 3 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.

4. Il trattamento economico omnicomprensivo di L. 11.156.000 previsto per gli ex medici condotti ed equiparati che non abbiano effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo, è rideterminato rispettivamente alle decorrenze del 1/7/2000 e 1/7/2001 in L. 11.289.872 ed in L. 11.412.588.

5. Sono confermate le disposizioni dell'art. 44, commi 6 e 7 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, per effetto delle quali i dirigenti di cui al presente articolo improrogabilmente entro il 1 dicembre 2001 debbono trasformare il proprio rapporto di lavoro anche in caso di non opzione per il rapporto esclusivo con l'attribuzione di quanto previsto dalle medesime clausole.

CAPO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

ART. 7

Trattamento economico fondamentale

1. Il trattamento economico fondamentale dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo di cui all' art. 46 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, è confermato e segue la dinamica degli incrementi contrattuali prevista per i dirigenti cui si riferisce.

ART. 8

Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del presente contratto - hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 30, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 , si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti fissa e variabile in godimento nonchè alle indennità di cui art. 37, comma 2, agli assegni personali previsti dall'art. 38, commi 1 e 2 e dall'art. 43, commi 2 e 3 data la loro natura stipendiale, dall' art. 40 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed, infine, dall' indennità dell'art. 5 del presente contratto.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 nonchè gli incrementi di cui agli artt. 3 e 4 del presente contratto hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente comma. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale – parte fissa e variabile - indicata nella tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 - II biennio economico 1996-1997 e, per le modifiche alla stessa apportate dagli artt. 3 e 4 del presente contratto, tenuto conto delle relative cadenze temporali.

CAPO V

I FONDI AZIENDALI

ART. 9

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Il fondo previsto dall'art. 50 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato . Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.1999, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza.

2. Il fondo, oltre ad essere integrato dalle risorse previste dall'art. 50, comma 2, lettere a), c) e d), a decorrere dal 1 luglio 2000 è incrementato, in ragione d'anno:

a) a decorrere dal 1 luglio 2000 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,6% del monte salari annuo della dirigenza medico – veterinaria, calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;

b) a decorrere dal 1 luglio 2001 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,5% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;

c) a decorrere dal 1 luglio 2000 dalle risorse relative allo specifico trattamento economico di cui all'art. 47 comma 3.

3. Al fine di dare applicazione all' art. 41 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, a decorrere dal 1 febbraio 2001 il presente fondo è, altresì, integrato con una quota delle risorse derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, già attribuite al fondo previsto dall'art. 47, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996. Tale incremento è pari a L. 6.673.000 medie annue

lorde pro – capite per ogni dirigente di ex IX livello in servizio alla data del 5 dicembre 1996, di cui L: 5.345.000 destinate all'applicazione dell'art. 3 e per la parte residua all'attuazione dell'art. 4. Il fondo previsto dall'art. 47, comma 4, del CCNL 5 dicembre 1996 dal 31 dicembre 2001 viene definitivamente unificato con quello di cui al presente articolo dove confluiscono le relative risorse, anche per l'applicazione delle sue originarie finalità.

4. Al fine di garantire una omogenea e congrua distribuzione dei risparmi di cui al comma 3 tra le aziende ed enti del comparto presenti nella Regione stessa, a causa della diversa distribuzione dei dirigenti cessati dal servizio, l'incremento del fondo di ciascuna azienda sarà assicurato previa perequazione e compensazione a livello regionale con le modalità indicate nell'art. 7 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, Le risorse residue dopo l'applicazione del comma 4 rimangono accreditate al fondo aziendale.

5. Dal 31 dicembre 2001 l'art. 47, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 è disapplicato.

ART. 10

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dall'art. 51 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro. Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.1999.

2. E' confermato quanto previsto dall'art. 52 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni per i dirigenti medici e veterinari. L' ammontare dei fondi è quello consolidato al 31.12.1999 nel rispetto delle regole stabilite con l'art. 52, comma 4 citato. L'incremento annuo dei fondi di risultato dell'1% di cui al comma 5, lettera b) dell'art. 52 continua ad operare, a decorrere dal 1 gennaio 2000, alle medesime condizioni e caratteristiche previste nella clausola richiamata. L'incremento di cui al medesimo articolo comma 7, dall'1 gennaio 2000 concorre a finanziare l'indennità di cui all'art. 5.

CAPO VI

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 11

Verifiche

1. L'indennità di esclusività del rapporto, in quanto compensativa di una opzione che modifica in modo irreversibile la sfera giuridica dei dirigenti sanitari, presenta caratteristiche di stabilità e nel primo biennio di applicazione 2000 - 2001 trova la garanzia di finanziamento nei risparmi derivanti dai processi di riforma e razionalizzazione dei servizi sanitari in corso.

2. A tal fine, in attuazione della riforma le Regioni attiveranno, con adeguati provvedimenti organizzativi misure di indirizzo e controllo del governo clinico della spesa atte a garantire risparmi di gestione certi e consolidati, derivanti dalla qualificazione del servizio ospedaliero e dall'incremento di produttività – anche attraverso l'applicazione degli opportuni protocolli diagnostici e terapeutici, la razionalizzazione della spesa sanitaria che consentirà il reperimento delle risorse necessarie al finanziamento dell'indennità.

3. Al termine del biennio contrattuale del comma 1 si procederà ad una verifica del processo attuativo di tale istituto e del relativo finanziamento che continuerà ad essere assicurato dalle Regioni con voci di risparmio dalle stesse destinate a finanziare la spesa sanitaria ed aventi la medesima finalizzazione di cui all'art. 5, senza aggravio per il SSN.

ART. 12

Disposizioni particolari

1. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 9 e 10 non siano impegnate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.

2. Rimangono in vigore tutte le disposizioni di carattere economico previste dal CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, non modificate dal presente contratto.

3. Con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere:

a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'art. 4, l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi del comparto;

b) ai fini dell'applicazione degli artt. 3 e 5 l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto.

Tavola 1

INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE E DELL'INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' DI RAPPORTO A REGIME

Dirigenti medici

	Tipologia di incarico	decorrenza del rapporto	Tabellare	Assegno personale[4]	IIS	ISM	Indennità struttura complessa	Retribuzione di posizione[5]			Indennità di esclusività di rapporto a seconda dell'esperienza			
								Fissa	Variabile	Totale	Strut.compl.	maggiore 15	tra 5 e 15	minore 5
1)	Struttura complessa ex art. 56 fascia a) *(area chirurgica)*	In servizio al 31/7/1999[1]	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000	-	12.000.000	8.141.000	20.141.000	31.994.000	-	-	-
		assunti dopo l'1/8/99[2]	38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000	-	-	-
	Struttura complessa ex art. 56 fascia a) *(area medica)*	In servizio al 31/7/1999[1]	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000		11.000.000	7.049.000	18.049.000	31.994.000	-	-	-
		assunti dopo l'1/8/99[2]	38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000	-	-	-
	Struttura complessa ex art. 56 fascia a) *(territorio)*	In servizio al 31/7/1999[1]	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000		10.000.000	7.017.000	17.017.000	31.994.000	-	-	-
		assunti dopo l'1/8/99[2]	38.784.000		13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000	-	-	-
2)	ex art. 56 fascia b) CCNL 5/12/96[3] ex art. 57 fascia a) o b) CCNL 5/12/96(3)		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	11.078.000	7.037.000	18.115.000	-	24.000.000	17.610.000	-
3)	ex art. 57 fascia a)[3]		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	7.940.000	4.880.000	12.820.000	-	24.000.000	17.610.000	-
	ex art. 57 fascia b)[3]		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	2.000.000	10.820.000	12.820.000				
4)	ex art. 57, comma 1, lettera b) del CCNL 5/12/96 con esperienza inferiore a 5 anni		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	2.000.000	4.327.900	6.327.900	-	-	-	4.363.000

(1) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.
(2) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99
(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5/12/96, II biennio economico. La collocazione nelle fasce degli artt. 56 e 57 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono (anche ai fini dell'art. 5 del presente contratto) ai seguenti:
- incarichi ex art. 56 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b));
- incarichi ex art. 57 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c));
- incarichi ex art. 57 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

All'interno degli incarichi di cui alla seconda alinea la differenza discende dalla diversa entità della retribuzione di posizione che varia tra 18.115.000 e 12.820.000.
(4) Al presente assegno si aggiunge lo specifico trattamento ove in godimento per coloro che avevano un incarico quinquennale (art. 38).
(5) La retribuzione di posizione riportata in questa tabella è quella minima contrattale attribuita , ai sensi della tabella all. 1 al CCNL del 5.12.1996, II biennio economico 1996-1997 (cfr. art. 39, comma 5) e quella rideterminata ai sensi degli artt. 3 e 4 del presente CCNL. Successivamente al contratto del 1996, la retribuzione di posizione di parte variabile è stata suscettibile di incremento in sede aziendale, sulla base della graduazione delle funzioni.'Per i dirigenti di sturttura complessa assunti successivamente al 1° agosto 1999 citati in tabella la retribuzione di posizione è attribuita dalle aziende sulla base della graduazione dell'incarico assegnato nel rispetto dell'art. 39, comma 3, per quanto attiene la componente della retribuzione stessa di parte fissa e variabile.

Tavola 2

INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE E DELL'INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' DI RAPPORTO A REGIME

Dirigenti veterinari

	Tipologia di incarico	decorrenza del rapporto	Tabellare	Assegno personale	IIS	ISM	Indennità struttura complessa	Retribuzione di posizione[5]			Indennità di esclusività di rapporto a seconda dell'esperienza			
								Fissa	Variabile	Totale	Strut.compl.	maggiore 15	tra 5 e 15	minore 5
1)	Struttura complessa ex art. 56 fascia a) *(zooprof.)*	In servizio al 31/7/1999[1]	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000	-	10.000.000	6.760.000	16.760.000	31.994.000	-	-	-
		assunti dopo l'1/8/99[2]	38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000	-	-	-
	Struttura complessa ex art. 56 fascia a)	In servizio al 31/7/1999[1]	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000		10.000.000	6.314.000	16.314.000	31.994.000	-	-	-
		assunti dopo l'1/8/99[2]	38.784.000		13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000	-	-	-
2)	ex art. 56 fascia b) CCNL 5/12/96[3] ex art. 57 fascia a) o b) CCNL 5/12/96[3]		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	11.078.000	6.971.000	18.049.000	-	24.000.000	17.610.000	-
3)	ex art. 57 fascia a)[3]		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	7.940.000	4.123.000	12.063.000	-	24.000.000	17.610.000	-
	ex art. 57 fascia b)[3]		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	2.000.000	10.063.000	12.063.000				
4)	ex art. 57, comma 1, lettera b) del CCNL 5/12/96 con esperienza inferiore a 5 anni		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	2.000.000	4.028.363	6.028.363	-	-	-	4.363.000

(1) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.
(2) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99
(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5/12/96, II biennio economico. La collocazione nelle fasce degli artt. 56 e 57 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono (anche ai fini dell'art. 5 del presente contratto) ai seguenti:
- incarichi ex art. 56 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b));
- incarichi ex art. 57 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c));
- incarichi ex art. 57 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

All'interno degli incarichi di cui alla seconda alinea la differenza discende dalla diversa entità della retribuzione di posizione che varia tra 18.049.000 e 12.063.000.
(4) Al presente assegno si aggiunge lo specifico trattamento ove in godimento per coloro che avevano un incarico quinquennale (art. 38).
(5) La retribuzione di posizione riportata in questa tabella è quella minima contrattale attribuita , ai sensi della tabella all. 1 al CCNL del 5.12.1996, II biennio economico 1996-1997 (cfr. art. 39, comma 5) e quella rideterminata ai sensi degli artt. 3 e 4 del presente CCNL. Successivamente al contratto del 1996, la retribuzione di posizione di parte variabile è stata suscettibile di incremento in sede aziendale, sulla base della graduazione delle funzioni.'Per i dirigenti di sturttura complessa assunti successivamente al 1° agosto 1999 citati in tabella la retribuzione di posizione è attribuita dalle aziende sulla base della graduazione dell'incarico assegnato nel rispetto dell'art. 39, comma 3, per quanto attiene la componente della retribuzione stessa di parte fissa e variabile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 9, al fine di esplicitare meglio la propria volontà, le parti concordano che le risorse utilizzabili per l'equiparazione di cui ai commi 3 e 4 della norma sono esclusivamente quelle derivanti dalla RIA dei dirigenti cessati dal servizio, che le citate clausole finalizzano a tale scopo. Ne consegue che le altre risorse attribuite al fondo, ivi compresi gli incrementi derivanti dal finanziamento contrattuale nazionale, non devono, quindi, concorrere all'applicazione dei commi 3 e 4 citati ma devono essere utilizzate esclusivamente per le altre finalità cui il fondo stesso sovrintende.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che, nelle aziende ove non siano stati conferiti gli incarichi, ai sensi del CCNL 5 dicembre 1996, la corrispondenza degli incarichi di cui al presente contratto viene effettuata con riferimento alla tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico 1996-1997, che rinvia alle posizioni giuridiche di provenienza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

L'esperienza professionale richiesta ai dirigenti medici e veterinari dall'art. 12, comma 3 deve essere maturata nel profilo di appartenenza anche in più discipline.

00A8941

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO QUADRIENNIO 1998-2001 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

A seguito del parere favorevole espresso in data 5 maggio 2000 dal Comitato di Settore sul testo dell'accordo relativo al CCNL 1998-2001 dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del S.S.N. nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 24 maggio 2000, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **8 giugno 2000** alle ore 16,30 ha avuto luogo l'incontro tra :

l'ARAN :

nella persona del Presidente – Prof. Carlo Dell'Aringa

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

OO.SS. di categoria	**Confederazioni sindacali**
SNABI	
AUPI	
CGIL FP Sanità	CGIL
CISL – COSIADI	CISL
SINAFO	
CIDA – SIDIRSS	CIDA
CONFEDIR SANITA'	CONFEDIR
UIL Sanità	UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE 1998-2001

Parte normativa quadriennio 1998-2001
e parte economica biennio 1998-1999

PARTE I

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti del ruolo sanitario (esclusi i medici, veterinari ed odontoiatri), professionale, tecnico ed amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'art. 2, comma 1, punto III dell'Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 24 novembre 1998.

2. Ai dirigenti delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (A.R.P.A.), si applica il contratto collettivo di cui al comma 1. Sino all'inquadramento definitivo dei dirigenti nelle agenzie stesse, continuano ad applicarsi i contratti collettivi dei comparti di provenienza, fatto salvo quanto previsto dall'art. 63, comma 2.

3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definite dal CCNL del 5 agosto 1997 ed eventuali ulteriori modifiche del presente CCNL.

4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "Dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti appartenente ai ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Quelli del ruolo sanitario sono indicati come "Dirigenti Sanitari".

5. Nel testo del presente contratto, i riferimenti ai decreti legislativi 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle da ultimo apportate dal d.lgs 19 giugno 1999, n. 229 e 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato, integrato o sostituito dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs 31 marzo 1998, n. 80 sono riportati rispettivamente come "d.lgs n. 502 del 1992" e "d.lgs n. 29 del 1993". Il testo unificato del d.lgs 29/1993 è stato ripubblicato nella G.U. n. 98/L del 25 maggio 1998. Tale testo è stato ulteriormente integrato con il d.lgs 29 ottobre 1998, n. 387. Pertanto la dizione "d.lgs n. 29 del 1993" è riferita al nuovo testo, comprensivo di tutte le modificazioni. L'atto aziendale di cui all' art. 3, comma 1 bis del dlgs 502/1992 è riportato come "atto aziendale".

6. Il riferimento alle aziende, amministrazioni, istituti ed enti (ivi comprese le IPAB aventi finalità sanitarie) del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 6, comma 1 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione, sottoscritto il 2 giugno 1998 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende".

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel d.lgs. 502/1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle Aziende, così come individuate dai rispettivi ordinamenti, e dalle leggi regionali di organizzazione. Per la definizione di struttura semplice o complessa si rinvia all'art. 27.

8. Il riferimento alle norme del CCNL 5.12.1996 è comprensivo di tutte le modifiche ed integrazioni apportate con il CCNL in pari data relativo al II biennio economico 1996-1997 nonché dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 4 marzo, del 1 luglio e del 5 agosto1997. Per le norme dei citati contratti non disapplicate né modificate dal presente, l'eventuale riferimento ai dirigenti di II livello del ruolo sanitario va inteso come "Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" e quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di cui all'art. 27, comma 1 lettere b), c) e d).

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione, che avviene al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51 del d.lgs n. 29 del 1993, è comunicata da parte dell'A.RA.N. con idonea pubblicità di carattere generale alle aziende ed enti destinatari che danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico nei successivi 30 giorni dalla data di comunicazione.

3. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 e le procedure degli artt. 51 e 52 del d.lgs n. 29 del 1993.

6. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

METODOLOGIE DI RELAZIONI

ART. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dirigenti con l'esigenza delle aziende ed enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva a livello nazionale;

b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

c) concertazione , consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;

d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

ART. 4

Contrattazione collettiva integrativa

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 50, 51 e 52.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;

B) criteri generali per:

1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 52 da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda affidati alle articolazioni aziendali (individuate dal d.lgs. 502/1992, quali dipartimenti, distretti, presidi ospedalieri, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali), ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996;

2) l'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997;

3) la distribuzione tra i fondi dell'art. 50 e 52 delle risorse aggiuntive assegnate;

4) le modalità di attribuzione - ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) - della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 50, 51 e 52 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;

C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e aggiornamento dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del dlgs 502/1992;

D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

E)criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs n. 626 del 1994 e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;

F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;

G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1, per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professione intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

3. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11 sulle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

4. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente C.C.N.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

ART. 6

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) INFORMAZIONE:

- L'azienda, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.
- Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l' informazione dovrà essere preventiva o successiva.

• Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

B) CONCERTAZIONE

• I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- gli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti sul trattamento economico;
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

• La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta ; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

C) CONSULTAZIONE

• La consultazione dei soggetti di cui alla lett. A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

a) organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

b) casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende o enti ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 8, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione è costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno due volte l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

4. É costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

Art. 7

Coordinamento regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto al fine di verificarne lo stato di attuazione, con particolare riguardo a quelli sottoindicati:

a) formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;

b) verifica dell' entità dei finanziamenti dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende sanitarie ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale assunti in applicazione del dlgs. 229/1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale;

c) perequazione dei fondi delle aziende ed enti del comparto ai fini dell'applicazione dell'art. 42 relativo all'equiparazione dei dirigenti di ex IX livello al X non qualificato del DPR. 384/1990.

d) perequazione dei fondi delle aziende ed enti del comparto ai fini dell'applicazione dell'art. 43, relativo alla corresponsione dell'indennità di esclusività di rapporto;

2. In attesa della perequazione di cui alle lettere c) e d) le aziende ed enti garantiscono l'erogazione di quanto previsto dalle norme richiamate alle scadenze indicate dal contratto.

3. I protocolli stipulati per l'applicazione delle lettere c) e d) del comma 1 saranno inviati all'ARAN per il monitoraggio della spesa in relazione all'utilizzo delle risorse finalizzate agli istituti richiamati.

Art. 8

Comitati per le pari opportunità

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna **azienda** nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;

b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto D;

c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive condizioni di parità dei dirigenti nel lavoro e nello sviluppo professionale, che tengano conto anche della loro posizione in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione manageriale e continua;
- processi di mobilità.
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali.

4. Le aziende favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti all'interno delle aziende, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie discipline nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II

I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARIT^ DELLE PREROGATIVE

ART. 9

Soggetti sindacali

1. In attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area venga disciplinata in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente ai sensi dell'art. 19 legge 300/1970 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei relativi contratti collettivi nazionali.

2. Per effetto del comma 1, il complessivo monte dei permessi sindacali fruibile, pari ad 81 minuti per dirigente stabilito dall'art. 8, comma 1 del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali del 7.8.1998, compete con le modalità stabilite dall'art. 10 del medesimo accordo solo ai sottoindicati dirigenti sindacali :

- componenti delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970 ;

- componenti delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 10, comma 2 ;

3. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui ai precedenti alinea competono i soli permessi di cui all'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.

4. In attesa degli accordi del comma 1 la rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto , esclusivamente al fine della ripartizione del contingente dei permessi aziendali, sarà accertata in ciascuna sede aziendale sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.

5. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13, comma 1 del CCNQ del 7.8.1998.

ART. 10

Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato;
- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati, appositamente individuati dall'azienda.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 1;
- dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del presente C.C.N.L.

3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui all'art. 9 non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.

4. Le aziende possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

CAPO III

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

ART. 11

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti non implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 3. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

ART. 12

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta allo scopo di definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. 29 del 1993 o quelle previste dall'art. 5, per i contratti collettivi integrativi, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

TITOLO II

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 13

Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti

1. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD. PP.RR. 483 e 484 del 1997.

2. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'art. 16 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997 nonchè quelle individuate dall'art. 15 septies del dlgs. 502/1992.

3. L'assunzione, con la quale si costituisce il rapporto di lavoro dei dirigenti, avviene mediante la stipulazione del contratto individuale.

4. Il contratto individuale che è regolato da disposizioni di legge, normative comunitarie e dal presente contratto richiede la forma scritta. In esso sono comunque indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);

b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;

c) area e disciplina di appartenenza;

d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'art. 27, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;

e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:

- voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 35 lett. A) ;
- voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 35 lett. B) ove spettanti.

f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;

g) periodo di prova ove previsto;

h) sede di destinazione.

5. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

6. L'azienda, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni.

7. Nei contratti individuali di lavoro stipulati per i dirigenti del ruolo sanitario dopo il 31.12.1998 deve essere, altresì, inserita la clausola di esclusività del rapporto di lavoro la cui mancata sottoscrizione impedisce di dar luogo alla stipulazione del contratto. In ogni caso, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, il dirigente, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall' art. 19, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993, dalla legge 662/1996 e dall'art. 72 L. 448/1998. Nell'ipotesi in cui l'azienda , nel periodo 1 gennaio 30 luglio 1999 abbia stipulato il contratto individuale senza l'inserimento della predetta clausola, agli effetti dell'opzione si applica l'art. 15.

8. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 6, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

9. Per i dirigenti del ruolo sanitario il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure dei commi 1 e 2, anche se il dirigente è già in servizio presso l'azienda ovvero di conferimento dell'incarico di direttore dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis del dlgs 502/1992. Analogamente si procede per i dirigenti degli altri ruoli, ai sensi dell'art. 29, commi 1 e 2.

10. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato, con le modalità del comma 11, con le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 28.

11. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale eccetto quanto previsto al comma 9, è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso.

12. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

ART. 14

Periodo di prova

1. L'art. 15 del CCNL del 5 dicembre 1996 , anche in relazione all'istituzione del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria è così sostituito:

"1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente o coloro che – già dirigenti sanitari della stessa o altra azienda o ente del comparto - a seguito di pubblico concorso cambino area e disciplina di appartenenza. Il periodo di prova dura sei mesi, possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Sono, altresì, esonerati dalla prova per la medesima disciplina i dirigenti la cui qualifica è stata unificata ai sensi dell'art. 18 del dlgs 502/1992.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivo prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del dlgs 29/1993. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 24, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di esso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione viene corrisposta fino all'u'timo giorno di effettivo servizio; spettano, altresì, al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio ed i ratei di tredicesima mensilità.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato alla scadenza.

9. Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'art. 19. In caso di mancato superamento dello stesso ovvero di applicazione del comma 5 il dirigente rientra nella azienda con la qualifica di provenienza. La disposizione si applica anche in caso di vincita di concorso presso altra amministrazione di diverso comparto.

10. Non sono soggetti al periodo di prova i dirigenti ai quali sia conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi e con le procedure previste dall'art. 15 e segg. del dlgs 502/1992. In tali casi può trovare applicazione, a richiesta, quanto previsto dall'art. 19 comma 6".

CAPO II

STRUTTURA DEL RAPPORTO

ART. 15

Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario assunti a tempo indeterminato o determinato dopo il 31.12.1998 è esclusivo. La norma, eccetto i casi di mobilità di cui all'art. 20, i quali non dando luogo a novazione del rapporto di lavoro ne mantengono le caratteristiche in atto al momento del trasferimento, si applica anche in tutte le ipotesi in cui successivamente a tale data venga stipulato un nuovo contratto individuale con dirigenti già in servizio al 31 dicembre 1998 ovvero venga modificato uno degli aspetti del rapporto di lavoro con particolare riguardo al conferimento degli incarichi di direzione di struttura.

2. Il rapporto di lavoro è esclusivo anche nei confronti di tutti i dirigenti che alla data dell'entrata in vigore del d.lgs. 229/1999 abbiano optato per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria.

3. I dirigenti già in servizio alla data del 31.12.1998 che abbiano optato per l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria possono passare, a domanda, al rapporto di lavoro esclusivo. A tal fine, entro il 14 marzo 2000, i dirigenti interessati sono tenuti a comunicare all'azienda l'opzione in ordine al rapporto esclusivo. La mancata comunicazione esplicita entro il predetto termine vale come assenso per il rapporto esclusivo.

4. Il dirigente con rapporto di lavoro esclusivo non può chiedere il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo. La revoca dell'opzione all'esercizio della libera professione extramuraria può essere invece esercitata entro il 31 dicembre di ogni anno, con le modalità dell'art. 48.

5. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.

6. Il rapporto di lavoro dei dirigenti del comma 3 che abbiano mantenuto l'opzione per l'esercizio della libera professione extramuraria comporta totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende - secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili di struttura, negoziano con le équipes interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate.

ART. 16

Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, tutti i dirigenti dei quattro ruoli titolari di uno degli incarichi di cui all' art. 27, comma 1, lett. b), c) e d) assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, comma 1 lett. B), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. In particolare per i dirigenti del ruolo sanitario, i volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa

massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 62, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è concordato con le procedure e per gli effetti dell'art. 62, comma 6 citato.

2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari, amministrativi , tecnici e professionali per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure di cui al comma 7 dell'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i Dirigenti del comma 1, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, ecc., tra le quali non rientra in ogni caso, per il ruolo sanitario, l'attività assistenziale. Tale riserva di ore non rientra nei normali turni di lavoro, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo, in aggiunta alle assenze di cui all'art. 22, comma 1, primo alinea, del CCNL 5.12.1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. Sono individuati in sede aziendale, con le procedure di cui al comma 1, i particolari servizi ospedalieri e territoriali ove sia necessario assicurare la presenza dei Dirigenti sanitari nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di équipes pluriprofessionali, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 5.12.1996. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei predetti dirigenti è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.

6. I dirigenti sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo, già di I e II livello dirigenziale, sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2.

7. Tutti i dirigenti sanitari di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto, sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 18 e 19 del CCNL del 5 dicembre 1996.

ART 17

Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile il relativo orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 62, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

CAPO III

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

ART. 18

Sostituzioni

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale. Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano – secondo l'atto aziendale - più strutture complesse.

2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa la sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente della struttura medesima con rapporto di lavoro esclusivo, indicato all'inizio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa, che - a tal fine - si avvale dei seguenti criteri:

a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza ;

b) valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati che, limitatamente alle strutture per le quali ai sensi della vigente normativa concorsuale l'accesso è riservato a più categorie professionali , riguarda tutti gli addetti.

3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall' incarico di struttura semplice .

4. Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del dlgs 502/1992. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.

5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale o direttore amministrativo e di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - della stessa o di altra azienda, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 71 del dlgs 29/1993 e della legge 816/1984 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'azienda applica il comma 4 e provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma.

6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997. La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del dlgs 502/1992 e dal presente contratto per quanto attiene le verifiche, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio , il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 31.

7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza dei quattro ruoli. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di L. 1.036.000 e per la sostituzione di cui al comma 3, di L. 518.000 alla cui correspon-

sione si provvede o con le risorse del fondo dell'art. 50 o di quello dell'art. 52 per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati .

8. Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.

9. In prima applicazione la disciplina del presente articolo decorre dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL e, da tale data è disapplicato l'art. 55 del DPR. 384/1990. Entro il medesimo termine le aziende possono integrare le procedure di cui ai commi 1, 2 e 3 secondo i propri ordinamenti, previa consultazione dei soggetti dell'art. 10, comma 2.

ART. 19
Aspettativa

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di dodici mesi nel triennio.

2. Al fine del calcolo del triennio si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

3. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, fruiti anche frazionatamente, non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 24 e 25 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato.

5. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 4.

6. L'aspettativa è concessa per un periodo massimo di sei mesi, a richiesta, anche al dirigente assunto presso la stessa o altra azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 15 e segg. del dlgs 502/1992.

7. In deroga a quanto previsto dai comma 1 e 6, al dirigente già a tempo indeterminato, assunto presso la stessa o altra azienda ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, l'aspettativa è concessa per tutta la durata del contratto di lavoro a termine anche nell'ipotesi di cui all'art. 18, commi 4 e 5.

8. E' disapplicato l'art. 27 del CCNL 5 dicembre 1996.

CAPO IV
MOBILITA'

ART. 20
Mobilità volontaria

1. La mobilità volontaria dei dirigenti tra le aziende e tutti gli enti del comparto di cui al CCNQ del 2 giugno 1998 - anche di Regioni diverse – in presenza della relativa vacanza di organico avviene a domanda del dirigente che abbia superato il periodo di prova, con l'assenso dell'azienda di destinazione e nel rispetto del ruolo ed - ove previsto - della disciplina di appartenenza del dirigente stesso.

2. Il nulla osta dell'azienda o ente di appartenenza, qualora non venga concesso entro dieci giorni dalla richiesta, è sostituito dal preavviso di tre mesi.

3. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'art. 27, comma 1 lettere b), c) o d) per i dirigenti con meno di cinque anni di attività, l'azienda di destinazione tiene conto dell'insieme delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti amministrazioni. Qualora ne ricorrano le condizioni si applica l'art. 28 comma 5.

4. La mobilità di cui al presente articolo se richiesta da un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, comporta nel trasferimento, la perdita di tale incarico. L'azienda di destinazione provvederà all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lett. b) e c), tenuto conto della clausola precedente. L'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova azienda con le procedure dell'art. 29, comma 1.

5. Il comma 1 si applica anche nel caso di mobilità intercompartimentale dei dirigenti da e verso le aziende e gli enti del comparto sanità, purchè le amministrazioni interessate abbiano dato il proprio nulla osta.

6. E' confermata l'applicazione del comma 16 dell'art. 36 del CCNL del 5 dicembre 1996.

7. Sono disapplicati gli artt. 12, 13, 14, 15 del DPR 384/1990 ed il comma 10 dell'art. 38 del CCNL del 5 dicembre 1996.

ART. 21
Comando

1. Per comprovate esigenze di servizio la mobilità del dirigente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso.

2. Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dirigente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione.

3. Il posto lasciato disponibile dal dirigente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità.

4. I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dirigente comandato, sono considerati disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti.

5. Il comando può essere disposto anche nei confronti del dirigente per il quale sia in corso il periodo di prova, purchè la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento.

6. Per finalità di aggiornamento, il dirigente può chiedere un comando finalizzato per periodi di tempo determinato presso centri, istituti e laboratori nazionali ed internazionali od altri organismi di ricerca che abbiano dato il proprio assenso.

7. Il comando del comma 6 è senza assegni e non può superare il periodo di due anni nel quinquennio, ferma restando l'anzianità di servizio maturata nel periodo di comando agli effetti concorsuali.

8. Ove il comando sia giustificato dall'esigenza dell'azienda per il compimento di studi speciali o per l'acquisizione di tecniche particolari , al dirigente comandato sono corrisposti gli assegni e, per un periodo non superiore a sei mesi , il trattamento di missione.

9. Sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979.

CAPO V

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 22

Risoluzione consensuale

1. L'azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.

3. Ai fini dei commi 1 e 2, l'azienda, disciplina i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i quali, prima della loro definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6, lett. B).

4. In applicazione dei commi precedenti, l'azienda può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa del rispettivo bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità comprensive: dello stipendio tabellare, dell' indennità integrativa speciale, dell' indennità di esclusività del rapporto ove in godimento, degli assegni personali o dell'indennità di incarico di struttura complessa ove spettanti nonchè della retribuzione di posizione complessiva in atto.

ART. 23

Comitato dei Garanti

1. Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, presso ciascuna Regione è istituito un Comitato dei Garanti , composto da tre membri, chiamato ad esprimere parere preventivo sulle ipotesi di recesso proposte dalle aziende nei confronti dei dirigenti nei casi e con il rispetto delle procedure previsti dall'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 34 del presente contratto che, per quanto attiene l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, sostituisce l'art. 59 ivi citato.

2. Il presidente è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.

3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende, l'altro esperto designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta da parte della Regione. In mancanza di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Regione - tra i designati - nei dieci giorni successivi.

4. Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro un mese dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.

5. Il recesso è adottato previo conforme parere del Comitato che deve essere espresso improrogabilmente entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'azienda può procedere al recesso.

6. Il comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili.

7. Le procedure di recesso in corso all'entrata in vigore del presente contratto sono sospese per il periodo di tre mesi necessario alla costituzione del Comitato dei Garanti, decorso inutilmente il quale avvengono con le procedure dell'art. 36 e seguenti del CCNL 5.12.1996.

CAPO VI

ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

ART. 24

Copertura assicurativa

1. Le aziende assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Al fine di pervenire ad una omogenea quanto generalizzata copertura assicurativa per tutti i dirigenti del SSN è istituita una commissione paritetica nazionale formata dai rappresentanti di tutte le regioni e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per la realizzazione, attraverso forme consortili delle stesse Regioni, di un fondo nazionale che consenta di provvedere alla predetta tutela mediante la sottoscrizione di accordi quadro con compagnie di assicurazione appositamente selezionate secondo le vigenti disposizioni di legge, ai quali le aziende aderiscono.

3. Per il raggiungimento di tale scopo, la Commissione paritetica indicherà le modalità di costituzione, gli organi di gestione, le modalità di funzionamento ed i sistemi dei controlli del predetto fondo e la decorrenza dei versamenti . Il fondo sarà costituito – come base - da apporti economici prestabiliti dalla Commissione a carico delle singole aziende e finanziati con le risorse già destinate alla copertura assicurativa ed in misura media pro- capite di L 50.000 mensili, trattenute sulla voce stipendiale prevista dalla commissione stessa, a carico dei dirigenti interessati, per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale.

4. La Commissione paritetica dovrà ultimare i propri lavori entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.

5. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dirigente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio.

6. La polizza di cui al comma 5 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

7. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

8. I massimali delle polizze di cui al comma 7 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

9. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici, per morte o esiti di lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

10. Sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 19 del DPR 384/1990.

ART. 25

Patrocinio legale

1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora il dirigente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

3. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.

4. E' disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987.

TITOLO IV

INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

CAPO I

INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 26

Graduazione delle funzioni

1. L'art. 50 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo alla graduazione delle funzioni ai fini della determinazione della retribuzione di posizione dei dirigenti è confermato salvo per i commi 4 e 6 che sono sostituiti dai seguenti:

"4. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico - è effettuata dalle aziende con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o dalla loro originaria provenienza da posizioni funzionali od economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dagli artt. 54 e 55 del CCNL 5 dicembre 1996, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. B)."

"6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dagli articoli seguenti del presente capo entra in vigore con il contratto e presuppone, altresì, che le aziende ed enti, qualora non ancora attivate, realizzino le seguenti innovazioni:

a) l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal dlgs. 29/1993;

b) la ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali ai sensi del dlgs. 229/1999;

c) l'applicazione del dlgs. 286/1999, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del decreto stesso."

ART. 27

Tipologie di incarico

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti della presente area negoziale sono le seguenti:

a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi è ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario e di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;

b) incarico di direzione di struttura semplice;

c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;

d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

2. La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

3. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto aziendale di cui all'art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane tecniche o finanziarie.

4. Per struttura complessa - sino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall'art. 15 quinquies, comma 6 del d.lgs. n. 502 del 1992 e del conseguente atto aziendale - nell'ambito del ruolo sanitario si considerano tutte le strutture già riservate in azienda ai dirigenti di ex II livello e per i dirigenti degli altri ruoli quelle afferenti gli incarichi di cui all'art. 54, comma 1, fascia a) del CCNL del 5 dicembre 1996.

5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, transmurali etc), rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionale. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.

6. I Distretti sono le strutture individuate dall'azienda, ai sensi dell'art. 3 quater del dlgs 502/1992, per assicurare i servizi di assistenza primaria relativa alle attività sanitarie e di integrazione socio sanitaria. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite con contabilità separata all'interno del bilancio aziendale.

7. Per struttura semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3.

8. Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali – quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento.

9. Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno dell a struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico – funzionale di base - ove previsto - nella disciplina o professionalità di appartenenza.

10. Sino all'adozione dell'atto aziendale, gli incarichi di cui al comma 1, lett. b), c) e d), corrispondono per tutti i ruoli, nell'ordine, a quelli previsti dall'art. 54, comma 1, fascia b) ed a quelli di cui all' art. 55 fasce a) e b) del CCNL 5 dicembre 1996. Per la tabella di corrispondenza si rinvia all'allegato n. 1.

11. Gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa nell'ambito del ruolo sanitario sono conferiti solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo. Ai dirigenti che abbiano optato per l'attività libero-professionale extramuraria, si applica quanto previsto dall'art. 45.

12. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa dovrà essere data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 3 del dlgs 29/1993. A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'art. 14 del d.lgs 29/1993, richiamato dall'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996.

ART. 28

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Criteri e procedure

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario, all'atto della prima assunzione sono conferibili solo incarichi di natura professionale con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992.

2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dall'azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza – decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato ai sensi dell'art. 13, comma 11.

3. Ai dirigenti del comma 1 , dopo cinque anni di attività sono conferibili incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti ai dirigenti ivi indicati, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 32, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale. Nell'attesa si considerano tali tutte le strutture alle quali, anche provvisoriamente, l'azienda riconosca le caratteristiche di cui all'art. 27, comma 7.

5. Ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, decorso il periodo di prova, gli incarichi di cui all'art. 27, comma 1, lett. b), c) e d) sono conferibili con modalità di verifica analoghe, anche temporalmente, a quelle indicate per i dirigenti del ruolo sanitario e definite ai sensi dell'art. 31, comma 4. I criteri generali per il conferimento sono quelli previsti dal comma 7.

6. Limitatamente ai dirigenti assunti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996, il conferimento o la conferma degli incarichi di cui all'art. 27 comporta la stipulazione del contratto individuale, che ferma rimanendo la natura del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'art. 13, comma 11.

7. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende tengono conto:

a) Per i dirigenti sanitari, delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'art. 31, comma 2 e per gli altri dirigenti delle valutazioni riportate in base alle modalità di verifica di cui al comma 4 dello stesso articolo ;

b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

c) dell'area e disciplina di appartenenza o della professionalità richiesta;

d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina o professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;

e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;

f) del criterio della rotazione ove applicabile.

g) che, data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'art. 2103, comma 1, del C.C.

8. In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'azienda procede sulla base di una rosa di idonei selezionati con i criteri indicati nel comma 9 - dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.

9. Le aziende - nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 7 - formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2.

10. Gli incarichi dei commi 1, 3 e 5 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni – comunicata all'atto del conferimento – con facoltà di rinnovo. La durata degli incarichi è connessa alla loro natura. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite

11. I dirigenti sanitari il cui incarico sia in corso all'entrata in vigore del presente contratto, ove non sia prevista una diversa scadenza, sono sottoposti a verifica, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992, al termine del triennio dal conferimento dell'incarico stesso. Analogamente si procede per gli altri dirigenti sulla base delle modalità di verifica indicate al comma 5.

12. La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dall'art. 34, secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

ART. 29

Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti ai dirigenti sanitari con le procedure previste dal DPR 484/1997 nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, ed ai dirigenti degli altri ruoli nel limite e con le modalità da definirsi nel medesimo atto, fatto salvo quanto previsto nel periodo transitorio dall'art. 27, comma 4.

2. Il contratto individuale disciplina la tipologia dell'incarico, la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 62, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. dall'art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992 e dall'art. 31 del presente contratto per tutti i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa. Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'art. 28, comma 10, ultimo periodo.

4. Le aziende formulano, in via preventiva, i criteri per:

• il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, indicando i requisiti richiesti - tra i quali - quello dell' esperienza professionale ed il positivo superamento di apposite verifiche con le medesime cadenze di quelle previste per i dirigenti del ruolo sanitario. Per gli incarichi di tale tipologia, conferibili a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, l'esperienza professionale dirigenziale non potrà essere inferiore a cinque an-

ni. Nel periodo di vigenza del presente contratto, in via alternativa e fatti salvi i processi di mobilità di cui all'art. 20, la mancanza della predetta esperienza potrà essere compensata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche sono individuate dalle aziende, nell'ambito dei criteri di cui al presente comma. Sono fatti salvi gli incarichi già conferiti ai sensi dell'art. 54, lett. a) del CCNL 5 dicembre 1996.

• la conferma degli incarichi stessi ai dirigenti di tutti i ruoli, tenendo conto delle verifiche che per i dirigenti del ruolo sanitario sono quelle previste dall'art. 31, comma 2 e per tutti gli altri quelle individuate ai sensi della stessa norma, comma 4 . I criteri dell'art. 28, comma 7 sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

• la revoca, connessa all'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite, che avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'art. 34.

5. I criteri del comma 4, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2.

6. Gli incarichi interni di direttore di dipartimento - prevedibili per tutti i ruoli - sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17 bis del dlgs. 502/1992.

7. Gli incarichi di direttore di distretto – ove di struttura complessa – sono conferiti sulla base dei requisiti previsti dall'art. 3 sexies del dlgs. 502/1992.

ART. 30

Norma transitoria per i dirigenti del ruolo sanitario già di II livello

1. I dirigenti del ruolo sanitario di ex II livello che alla data del 31 luglio 1999 non abbiano optato per il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale, ma al termine indicato dall'art. 15 abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo, entro il 30 aprile 2000 possono chiedere di essere sottoposti a verifica per l'attività svolta nell'ultimo quinquennio.

2. La verifica è disposta dall'azienda entro il 30 giugno 2000 ed è svolta sulla base dei criteri indicati dagli artt. 28, comma 7 e 29, comma 4 - secondo alinea - entro il 31 dicembre 2000. La verifica è effettuata da parte della Commissione prevista dall'art. 15 ter, comma 2 del dlgs 502/1992 e successive modifiche.

3. Sino alla verifica, ai dirigenti di cui al comma 1 - che conservano l'incarico di direzione di struttura complessa in atto - è mantenuto il trattamento economico in godimento o quello previsto, per lo stipendio tabellare, dall'art. 39, comma 1 ove il presente contratto entri in vigore precedentemente.

4. In caso di verifica positiva i dirigenti del comma 1 sono confermati nell'incarico per un ulteriore periodo di sette anni ed agli stessi si applica anche la clausola di cui all' art. 39, comma 4, secondo periodo e successivi, ove ne sussistano le condizioni.

5. In caso di esito negativo della verifica ai dirigenti predetti, dal 1 gennaio 2001 , è conferito un incarico professionale tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c), rendendo contestualmente indisponibile un posto di organico di dirigente. Il trattamento economico è quello previsto dall'art. 39, comma 1, mentre la retribuzione di posizione viene rideterminata in ragione dell'incarico conferito.

6. I dirigenti di cui al comma 1, a rapporto di lavoro esclusivo, che non chiedono di essere sottoposti a verifica sono confermati nell'incarico di direzione di struttura complessa, per ulteriori due anni a decorrere dal 30 aprile 2000, al termine del quale si applica il comma 5.

7. I dirigenti di ex II livello con incarico quinquennale che non abbiano optato per il rapporto esclusivo entro il termine del 14 marzo 2000, sono confermati nell'incarico sino al 30 giugno 2000. Nei loro confronti trova applicazione quanto previsto dal comma 5, con la perdita dello specifico trattamento economico goduto che affluisce al fondo per la retribuzione di posizione dell'art. 50.

CAPO II

Verifica e valutazione dei dirigenti

ART. 31

Verifica dei risultati e delle attività dei dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica dei dirigenti del ruolo sanitario ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6 del dlgs 502/1992 sono:

a) il Collegio tecnico ;

b) il nucleo di valutazione;

2. L'organismo di cui al comma 1, lettera a) procede alla verifica:

a) delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte di tutti i dirigenti indipendentemente dall'incarico conferito, con cadenza triennale;

b) dei dirigenti titolari di incarico di direzione di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico loro conferito;

c) dei dirigenti di nuova assunzione ai fini del conferimento di incarico, al termine del primo quinquennio di servizio.

3. L'organismo di cui al comma 1, lettera b) procede alla verifica annuale:

a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice ove sia affidata la gestione di risorse;

b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti**,** compresi quelli della lettera a), in relazione agli obiettivi ,

4. La verifica dei dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo di cui al comma 1, lettera a) viene effettuata, ai sensi dell'art. 28, comma 4, dagli appositi organismi che le aziende ed enti provvedono ad individuare, entro tre mesi dall'entrata in vigore del contratto, per armonizzare il sistema di valutazione dei dirigenti interessati - anche ai fini del conferimento e conferma degli incarichi - a quello previsto per i dirigenti del ruolo sanitario, con le medesime cadenze previste dal comma 2 . I dirigenti dei medesimi ruoli con incarico di direzione di struttura complessa sono, altresì, soggetti alla verifica annuale dell'organismo di cui al comma 1 lettera b).

5. Le aziende, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del dlgs. 286/1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo si articolano, con particolare riguardo ai soggetti che, in prima istanza, sono deputati alla valutazione dei dirigenti al fine di fornire agli organismi di cui al comma 1. gli elementi necessari alla verifica loro demandata**.**

6. L'organismo di cui al comma 1 lettera b) opera sino alla eventuale applicazione, da parte delle aziende, dell'art. 10, comma 4 del dlgs 286/1999.

7. In prima applicazione il triennio per le verifiche di cui al comma 2 lett. a) decorre dall'entrata in vigore del dlgs. 229/1999, fatti salvi i casi degli incarichi in scadenza prima di tale termine, ivi comprese le verifiche dopo il primo quinquennio di attività. Il triennio per le successive verifiche del dirigente scatta dopo l'effettuazione dell'ultima.

ART. 32

La valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi.

2. I risultati finali della valutazione effettuata dagli organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti sono parte integrante degli elementi di valutazione delle Aziende sanitarie per la conferma ed il conferimento di qualsiasi tipo di incarico.

3. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui all'art. 31, commi 4 e 5. Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2.

4. Le procedure di valutazione del comma 3 devono essere improntate ai seguenti principi:

a) trasparenza dei criteri e dei risultati;

b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio;

c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

5. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre gli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, è costituito, in linea di principio, dai seguenti elementi, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 3:

a) collaborazione interna ed il livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale;

b) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;

c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la gestione degli istituti contrattuali;

d) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi, alla semplificazione e snellimento delle procedure nell'attività amministrativa in particolare per l'acquisizione di beni e servizi o nel reclutamento del personale;

e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali nonché i conseguenti processi formativi e la selezione del personale;

f) raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art. 16 ter, comma 2 del dlgs 502/1992 non appena operativo - per i dirigenti sanitari - e per quelli degli altri ruoli di quanto stabilito in materia dai programmi aziendali;

g) osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati in relazione alle attività dei vari ruoli;

h) rispetto del codice di comportamento allegato al CCNL del 5 dicembre 1996.

6. La valutazione annuale dei dirigenti da parte del nucleo di valutazione ha le finalità previste dall'art. 31, comma 3, lettere a) e b).

7. A titolo meramente indicativo la valutazione di cui al comma 6 per i dirigenti di struttura complessa o semplice – ove ne ricorrano le condizioni - deve riguardare la gestione del budget affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate nonché tutte le funzioni delegate ai sensi dell'atto aziendale nonché la valutazione dei modelli di organizzazione adottati per il raggiungimento degli obiettivi, mentre per gli altri dirigenti concerne l'osservanza degli obiettivi prestazionali affidati, l'impegno e la disponibilità correlati alla articolazione dell'orario di lavoro rispetto al raggiungimento degli obiettivi.

ART. 33
Effetti della valutazione

1. L'esito positivo della valutazione triennale e quella al termine dell'incarico costituisce per tutti i dirigenti condizione, ai sensi del comma 5 dell'art. 15 del D.Lgs. 229/99, per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionali o gestionali.

2. L'esito positivo della valutazione dei dirigenti neo assunti al termine del quinto anno può comportare l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché incarichi di direzione di strutture semplici.

3. L'esito positivo della verifica annuale di cui all'art. 31, comma 3 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato concordata secondo le procedure di cui all'art. 62, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa essa concorre anche alla formazione della valutazione di cui al comma 1 .

ART. 34
Effetti della valutazione negativa

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei processi di valutazione dell'art. 32, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.
2. L'accertamento della responsabilità dirigenziale che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti come definiti a livello aziendale comporta l'assunzione di provvedimenti che, in applicazione del comma 3, devono essere commisurati:

a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;

b) all'entità degli scostamenti rilevati.

3. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato a seguito delle procedure di valutazione e dovuto alla inosservanza delle direttive ed ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa può determinare :

a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte;

b) la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c), di valore economico inferiore a quello in atto. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa del ruolo sanitario la revoca del relativo incarico comporta l' attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;

c) in caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, la revoca dell'incarico conferito ai sensi della lettera b) e conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato;

4. I dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa che, comunque, al termine del periodo di incarico non superino positivamente la verifica per la conferma dello stesso, fatto salvo il caso di recesso dal rapporto di lavoro**,** sono mantenuti in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art.27, lett. b) o c), congelando contestualmente un posto di dirigente.

5. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato a seguito delle procedure di valutazione e dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art 32, comma 5, può determinare :

a) perdita , in tutto o in parte, della retribuzione di risultato;

b) la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27 comma 1 lett. c), di valore economico inferiore, ai sensi del CCNL 1 luglio 1997 ;

c) in caso di responsabilità grave e reiterata, ulteriore applicazione del punto b).

6. Nei casi di cui ai commi 3, 4 e 5 è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione.

7. In presenza di valutazione negativa - annuale, triennale ed al termine dell'incarico - definita in base ad elementi di particolare gravità, anche estranei alla prestazione lavorativa, resta ferma la facoltà di recesso dell'azienda previa attuazione delle procedure previste dall'art. 23.

PARTE II

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

ART. 35
Struttura della retribuzione dei dirigenti

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle seguenti voci:

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE

1) stipendio tabellare;

2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita;

3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

4) retribuzione di posizione minima - parte fissa e variabile - prevista dalla tabella 1 allegata al CCNL del 5.12.1996, secondo biennio economico 1996-1997;

5) assegno personale ove spettante ai sensi del presente contratto.

Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13.05.1988, n. 153 e successive modificazioni.

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO

1) retribuzione di posizione parte variabile eccedente il minimo contrattuale previsto dalla tabella citata al punto 4 lett. A), sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;

2) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 62, comma 4, del CCNL 5.12.1996 ;

3) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante ;

4) specifico trattamento economico, ove spettante quale assegno personale, ai sensi dell'art. 39, comma 2;

5) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 41.

2. I successivi Capi dal II al Capo IV sono distinti con riferimento alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario - esclusivo o non ovvero ad esaurimento. Il trattamento economico previsto dal Capo II è applicabile a tutti i dirigenti del ruolo sanitario che abbiano optato per il rapporto esclusivo entro il 14 marzo 2000.

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO CON RAPPORTO ESCLUSIVO E DEI DIRIGENTI DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO

ART. 36

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo

1. Dal 1° novembre 1998 al 31 maggio 1999 l'incremento mensile lordo degli stipendi tabellari previsti per i dirigenti del ruolo professionale, tecnico, amministrativo dagli artt. 42, 43, 44 e 45 del CCNL 5 dicembre 1996, come rideterminati per il II biennio economico 1996 - 1997, dal relativo contratto in pari data, è di L. 73.000. Dal 1 giugno 1999 l'incremento mensile lordo è di L. 136.000 e riassorbe il precedente.

2. A decorrere dal 1 novembre 1998, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti del comma 1 è stabilito in L. 36.876.000 e dal 1 giugno 1999 in L. 37.632.000.

3. Sono disapplicati gli artt. 42, 43, 44 e 45 del CCNL 5 dicembre 1996 , fatte salve le parti in cui siano previsti, per effetto del primo inquadramento dei dirigenti, assegni personali pensionabili e non riassorbibili.

ART. 37

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti del ruolo sanitario

1. Dal 1° novembre 1998 al 31 maggio 1999 gli incrementi mensili lordi degli stipendi tabellari previsti per i dirigenti sanitari dagli artt. 42, 43, 44 e 45 del CCNL 5 dicembre 1996, come rideterminati per il II biennio economico 1996 - 1997, dal relativo contratto in pari data, sono i seguenti :

- dirigenti di II livello	L. 92.000
- dirigenti di I livello	L. 73.000

2. Dal 1 giugno 1999 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe il precedente:

- dirigenti di II livello	L. 172.000
- dirigenti di I livello	L. 136.000

3. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1, è così stabilito:

	Dal 1 novembre 1998	dal 1 giugno 1999
- dirigente di II livello:	L. 49.104.000	L. 50.064.000
- dirigente già di I livello:	L. 36.876.000	L. 37.632.000

4. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 39, a decorrere dal 31 luglio 1999, data di entrata in vigore del d.lgs. 229/1999, essendo la dirigenza sanitaria collocata in un ruolo unico lo stipendio tabellare annuo lordo per dodici mensilità per tutti i dirigenti anche assunti con incarico di direzione di struttura complessa, con avviso pubblicato in Gazzetta Ufficiale successivamente alla entrata in vigore del d.lgs. 229/1999, è fissato in L. 37.632.000.

5. Sono disapplicati gli artt. 42, 43, 44 e 45 del CCNL 5 dicembre 1996, fatte salve le parti in cui siano previsti, per effetto del primo inquadramento dei dirigenti, assegni personali pensionabili e non riassorbibili.

ART. 38

Indennità integrativa speciale dei dirigenti sanitari

1. L'indennità integrativa speciale per il ruolo unico dei dirigenti sanitari, ivi compresi quelli dell'art. 37, comma 4 è fissata in L. 13.908.000 annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità.

2. La disposizione del presente articolo decorre dal 1 agosto 1999.

ART. 39

Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario

1. Per i dirigenti del ruolo sanitario di ex II livello - anche ad incarico quinquennale - in servizio al 31 luglio 1999 ovvero assunti successivamente come tali o come responsabili di struttura complessa a seguito di avviso pubblicato – ai sensi della disposizione transitoria contenuta nell'art. 17 comma 2 del d.lgs. 229/1999 - in G.U. entro il 31 luglio 1999 , il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità - dal 1 agosto 1999 - è cosi articolato:

a) stipendio tabellare annuo lordo nella misura stabilita dall'art. 37 comma 4, pari a L 37.632.000;

b) assegno personale annuo lordo pensionabile e non riassorbibile di L. 13.240.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari indicati nell'art. 37,commi 3 primo alinea e 4, comprensivo della differenza tra il valore dell'indennità integrativa dei dirigenti di ex II livello ed ex I livello fissata dall'art. 38 . L'assegno è corrisposto per tredici mensilità.

2. Ai dirigenti, già di II livello, assunti con incarico quinquennale ai sensi del revidente art. 15 del d.lgs. 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto, con le medesime caratteristiche e natura previste dall'art. 56 del CCNL 5 dicembre 1996, fatta salva l'applicazione dell'art. 34.

3. Le garanzie dei commi 1 e 2 operano nei confronti dei medesimi dirigenti anche nel caso di loro assunzione - senza soluzione di continuità - per conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in altra azienda successivamente all'entrata in vigore del presente contratto. In tal caso non viene corrisposta l'indennità di cui all'art. 41, comma 1, fatto salvo quanto previsto dall'ultimo periodo della stessa clausola.

4. All'atto della cessazione dal servizio, l'assegno di cui al comma 1 lettera b) e lo specifico trattamento economico del comma 2- nella misura intera in ragione d'anno -. confluiscono nel fondo dell'art. 50. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dal 1° gennaio 1998. Le risorse già destinate allo specifico trattamento di cui al comma 2, per i dirigenti di struttura complessa indicati nell'art. 30, la cui domanda di opzione per l'incarico quinquennale fosse ancora in corso al 31 luglio 1999, al superamento della verifica, sono finalizzate, nella misura minima lorda annua di L. 3.230.000, all'incremento della retribuzione di posizione – parte variabile – con decorrenza dalla data di superamento della verifica stessa, nei limiti della disponibilità del fondo di cui all'art. 50. Qualora, invece, l'azienda abbia attribuito ai dirigenti dell'art. 30 l'incarico quinquennale dopo il 31 luglio 1999, corrispondendo lo specifico trattamento economico, esso rimane consolidato nella retribuzione di posizione – parte variabile - nella misura minima e, per la parte eccedente, viene riassorbito con i successivi incrementi della stessa, a condizione che il dirigente chieda e superi la verifica di cui all'art. 30.

5. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assunti con avviso pubblicato in G.U. dopo l'entrata in vigore del dlgs. 229/1999, il trattamento economico viene rideterminato ai sensi degli artt. 37, comma 4 e 38, senza assegni personali ma con l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 41.

6. L'art. 56 del CCNL del 5 dicembre 1996 è disapplicato.

ART. 40

La retribuzione di posizione dei dirigenti

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 50, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996 è collegata all'incarico agli stessi conferito.

2. La retribuzione di posizione è composta da una parte fissa ed una variabile e compete per tredici mensilità.

3. La componente fissa della retribuzione di posizione è garantita al dirigente nella misura in atto goduta in caso di mobilità o trasferimento, anche per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992.

4. La componente fissa della retribuzione di cui al presente articolo è mantenuta anche nei casi previsti dall'art. 34, operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile della medesima retribuzione di posizione.

5. In prima applicazione del CCNL 5 dicembre 1996, come integrato dal CCNL 1 luglio 1997, il valore economico minimo contrattuale della retribuzione di posizione - parte fissa e variabile - per il personale già in servizio all' entrata in vigore del contratto medesimo - è stato indicato nella tabella all. 1 del CCNL in pari data, relativo al II biennio economico, secondo le posizioni funzionali od economiche di provenienza dei dirigenti.

6. La componente fissa della retribuzione di posizione stabilita dalla tabella indicata nel comma 5 non è modificabile, mentre l'incremento della componente variabile minima contrattuale della medesima tabella sulla base della graduazione delle funzioni di cui all'art. 26, è competenza delle singole aziende in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo. Di conseguenza la retribuzione di posizione dei dirigenti, fermo rimanendo il principio che, a parità di graduazione delle funzioni, deve essere identica, si colloca - in base alla tipologia degli incarichi conferiti - nelle fasce economiche degli artt. 54 e 55 del CCNL 5 dicembre 1996, secondo la tabella di corrispondenza allegato 1 al presente contratto.

7. Il valore economico complessivo dell'incarico determinato ai sensi del comma 6 è la risultante della somma del minimo contrattuale del comma 5 e della quota aggiuntiva variabile definita aziendalmente. Detto valore, a parità di funzioni, si ottiene mediante i relativi conguagli sulla parte variabile rispetto al minimo contrattuale in godimento fino al raggiungimento del valore economico complessivo.

8. Nel caso di attribuzione di un incarico diverso da quello precedentemente svolto, a seguito di ristrutturazione aziendale, in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, allo stesso sarà conferito, ai sensi degli artt. 28 e 29, un altro incarico di pari valore economico.

9. Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano – secondo l'atto aziendale – più strutture complesse - per la retribuzione di posizione – parte variabile – del dirigente interessato è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%, calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza come rideterminata dal comma 10.

10. I valori massimi delle fasce di cui agli art. 54 e 55 del CCNL 5 dicembre 1996 sono così rideterminati:

Fascia a) dell'art. 54: L. 80.000.000

Fascia b) dell'art. 54: L. 70.000.000

Fascia a) dell'art. 55: L. 70.000.000

Fascia b) dell'art. 55: L. 45.000.000

11 . Per i dirigenti di nuova assunzione, ai quali le aziende non abbiano già conferito un incarico diverso, la retribuzione di posizione minima contrattuale è confermata per il biennio 1998 – 1999 nei valori previsti dalla tabella allegato 1 al CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996 -1997, fatto salvo quanto previsto dall'art. 47, comma 1 lett. a).

12. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti – fissa e variabile – in applicazione del presente articolo si provvede con il fondo di cui all' art. 50. Alla maggiorazione di cui al comma 9 le aziende provvedono con oneri a carico del proprio bilancio.

ART. 41

Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario dell'art. 37 comma 4, assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - a decorrere dal 1 agosto 1999 compete un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di L. 13.240.000 per tredici mensilità incrementabili anche gradualmente sino a 18.263.000 in presenza della relativa disponibilità nel fondo di cui all'art. 50, comma 2, per armonizzarla con quella della dirigenza dell'area medico - veterinaria. Tale indennità, nella misura ridotta di L. 5.023.000, compete anche ai dirigenti di cui all'art. 39, comma 1 con incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 27, comma 4, ed è corrisposta gradualmente con le medesime cadenze temporali, misure e modalità degli incrementi di cui al periodo precedente.

2. L'indennità del comma 1, primo periodo, compete, dal 31 dicembre 1999, ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, con incarico di direzione di struttura complessa ai sensi dell'art. 54, comma 1 fascia a) del CCNL del 5 dicembre 1996, richiamato nell'art. 27 comma 4. Gli incrementi sino al raggiungimento del valore massimo di 18.263.000 vengono corrisposti con le medesime modalità previste nella clausola precedente, in presenza della relativa disponibilità nel fondo di cui all'art. 50, comma 3. Detta indennità assorbe il maturato economico dell'art. 44, comma 2, lett. b) del CCNL 5 dicembre 1996, eventualmente in godimento.

3. L' indennità dei commi 1 e 2 non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa. In tal caso esclusivamente ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo viene ripristinato il maturato economico di cui al comma 2 ove fosse stato precedentemente goduto.

4. L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso , nella misura intera, in ragione d'anno.

ART. 42

Equiparazione

1. Le parti concordano sulla necessità di procedere alla equiparazione della retribuzione minima contrattuale di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 – secondo biennio economico 1996 - 1997 dei dirigenti dei quattro ruoli di ex IX livello, qualificato e non, del DPR 384/1990 – in servizio al 5 dicembre 1996 - a quella dei dirigenti di ex X livello non qualificato, attesa la sostanziale parificazio-

ne delle funzioni dirigenziali operata con l'accorpamento delle due ex posizioni funzionali nel I livello dirigenziale dall'art. 18, comma 2 del dlgs 502/1992 o nell'unico livello di cui all'art. 26 del dlgs. 29/1993.

2. Tale equiparazione, iniziata con il CCNL 5 dicembre 1996, secondo biennio economico, per quanto riguarda lo stipendio tabellare, deve essere definitivamente portata a termine per la conclusione della vertenza. A tal fine le parti, nel prendere atto che le risorse necessarie si renderanno disponibili nel biennio economico 2000 – 2001, rinviano la definitiva soluzione al relativo contratto, prevedendo sin d'ora che per un corretto finanziamento dei fondi di ciascuna azienda si provvederà, con le procedure dell'art. 7, lett. c) alla loro perequazione a livello regionale.

3. Le parti concordano, altresì, di rinviare al contratto del medesimo biennio la definizione del trattamento economico dei dirigenti del ruolo sanitario, assunti dal 6 dicembre 1996 in poi , al termine del quinquennio di cui all'art. 28, comma 3. La disposizione si applica ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, a condizione che siano stati adottati i medesimi meccanismi di verifica dei dirigenti sanitari, ai sensi dell'art. 31, comma 4.

ART. 43

Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

1. Nel quadro del riordino del Servizio Sanitario Nazionale previsto dal dlgs 229/1999, al fine di promuovere il miglioramento qualitativo delle prestazioni sanitarie ed in relazione al conseguimento degli obiettivi del piano sanitario nazionale anche per la razionalizzazione della spesa sanitaria, le parti, preso atto delle disposizioni contenute nelle leggi 448/1998 e 488/1999, con decorrenza da stabilirsi nel CCNL del secondo biennio economico 2000 –2001 in ragione dei relativi finanziamenti, prevedono l'istituzione di una indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti del ruolo sanitario. Per una corretta distribuzione delle risorse tra aziende si procederà secondo le modalità previste dall'art. 7, comma 1, lett. d).

2. Le parti concordano, altresì, che la disciplina del rapporto di lavoro esclusivo e del connesso trattamento economico è strettamente legata alla permanenza stabile nell' attuale quadro normativo del presente sistema di incompatibilità, dandosi atto che, ove le eventuali norme di legge sopravvenute dovessero modificare l'esclusività del rapporto senza riferimento agli aspetti economici, il contratto – per la presente parte – sarà immediatamente disdettato e le parti si incontreranno per la riapertura del negoziato su tale punto entro 30 giorni. Resta fermo , in ogni caso , il mantenimento dell'indennità, nei confronti di quei dirigenti, che pur in un diverso assetto normativo, manterranno la propria opzione per l'esclusività del rapporto di lavoro.

CAPO III

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI RAPPORTI DI LAVORO AD ESAURIMENTO

ART. 44

Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale in corso dei dirigenti del ruolo sanitario gia di I e II livello, sono soppressi con le modalità di realizzazione di cui ai seguenti commi anche per dare attuazione all'art. 20, comma 3, punto 18 bis della legge 488/1999 circa la riconduzione dei dirigenti ad un rapporto di lavoro unico per quanto attiene l'orario secondo le disposizioni degli artt. 16 e 17.

2. Il passaggio al rapporto unico - per i dirigenti del comma 1 che abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo - è portato a termine entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, attribuendo agli stessi:

a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 37, comma 4;

b) l'indennità integrativa nella misura prevista dall'art. 38;

c) ai dirigenti già di II livello ai quali sia mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa a seguito della verifica di cui all'art. 30 l'indennità di incarico prevista dall'art. 41, senza alcun assegno personale. Per coloro che avevano optato per il rapporto quinquennale è mantenuto lo specifico trattamento in godimento;

d) l'indennità di esclusività di rapporto nella misura spettante;

e) la retribuzione di posizione definita aziendalmente in relazione all'incarico affidato;

f) la retribuzione di risultato, ove spettante.

Per i dirigenti già di II livello che non avessero optato per l'incarico quinquennale entro il 31 luglio 1999, si applica anche l'art. 30.

3. Per i dirigenti sanitari che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro il 14 marzo 2000 - il passaggio avviene - con decorrenza dall'opzione - anche successivamente, con l'attribuzione del trattamento economico previsto dal comma 2 con esclusione della lettera c).

4. In ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro avviene improrogabilmente entro il 1 dicembre 2001 anche per coloro che non dovessero optare per il rapporto. In tale caso a detti dirigenti è attribuito:

a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 37, comma 4;

b) l'indennità integrativa in godimento e nella misura prevista per il rapporto di lavoro in atto ;

c) la retribuzione di posizione definita con le regole di cui all'art. 40.

5. Le aziende fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dal presente articolo congelando - in misura corrispondente alla spesa - le assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza, tenuto conto del maggior numero di ore di lavoro effettuate per l'adeguamento del relativo orario.

CAPO IV

INCARICHI E TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

ART. 45

Incarichi

1. Ai dirigenti sanitari già di I e II livello che entro il termine del 14 marzo 2000 hanno optato per il rapporto di lavoro non esclusivo gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa già conferiti, sono revocati con effetto dal 15 marzo 2000.

2. Fermo rimanendo quanto disposto dall'art. 30, i dirigenti di II livello con rapporto quinquennale che non abbiano optato per il rapporto esclusivo sono confermati negli incarichi di direzione di struttura complessa loro conferiti sino al 30 giugno 2000. Agli interessati a decorrere dal 1 luglio 2000 dovrà essere conferito uno degli incarichi di cui all'art. 27 comma 1, lett. c).

3. In applicazione del comma 2 per tutti i dirigenti già di II livello, l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo comporta l'indisponibilità di un posto di dirigente .

4. I dirigenti del comma 1 non possono svolgere attività libero-professionale intramuraria.

5. I dirigenti di cui al presente articolo possono revocare l'opzione per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria entro il 31 dicembre di ogni anno, passando al rapporto di lavoro esclusivo.

ART. 46

Trattamento economico fondamentale

1. Ai dirigenti di cui all'art. 45, comma 1, ivi compresi i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale che abbiano optato per il rapporto di lavoro non esclusivo spettano:

a) il trattamento economico tabellare dell'art. 37, comma 4;

b) l'indennità integrativa speciale prevista dall' art. 38;

c) per i dirigenti sanitari già di II livello l'assegno personale previsto dall'art. 39;

d) le altre voci previste dall' art. 35 lettera A) ove spettanti.

2. All'atto della cessazione dal servizio, gli assegni di cui al comma 1 lettera c), nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art. 50. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall' 1 gennaio 1998.

ART. 47

Retribuzione di posizione e di risultato

1. La retribuzione di posizione dei dirigenti sanitari già di I e II livello, a rapporto di lavoro non esclusivo, è così costituita:

a) componente fissa di cui alla tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997, nella misura ridotta del 15% in applicazione dell'art.1, comma 12 della legge 662/1996;

b) parte variabile in godimento ridotta del 50%.

2. Per la componente fissa della retribuzione di posizione, ferma rimanendo in ogni caso la riduzione di cui al comma 1, lett. a), valgono le salvaguardie previste dall'art. 40.

3. Ai dirigenti sanitari già di II livello ad incarico quinquennale di cui agli artt. 44, comma 3 e 45 comma 2 non compete più lo specifico trattamento economico attribuito ai sensi dell'art. 56 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Ai dirigenti del comma 1 non spetta la retribuzione di risultato.

5. La riduzione di cui al comma 1, lett. b) e quella del comma 4 decorrono dal 1 luglio 1999. Quella del comma 3 decorre dal 1 luglio 2000.

6. Le risorse relative alle riduzioni previste dai commi 1 e 4 concorrono al finanziamento dell'indennità di esclusività di cui all'art. 43 e, pertanto, i fondi di provenienza delle voci citate – artt. 50 e 52 - sono conseguentemente ridotti di pari importo. Le risorse del comma 3 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50.

7. Le aziende provvederanno al recupero delle competenze non più spettanti ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo dal 1 luglio 1999 mediante gli opportuni conguagli con gli incrementi del presente contratto. Esclusivamente per lo specifico trattamento economico è consentita l'eventuale rateizzazione i non più di sei soluzioni mensili.

ART. 48

Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria

1. Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall' art. 46, con decorrenza dal 1 gennaio successivo.

2. La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'art. 28, e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.

3. Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.

CAPO V

ART. 49

Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei Capi dal II al IV del presente contratto - hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 29, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti fissa e variabile in godimento nonchè alla indennità di cui art. 38, all' assegno personale previsto dall'art. 39, comma 1 ed, infine, all' indennità di cui all' art. 41.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale – parte fissa e variabile - indicata nella tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 - II biennio economico 1996-1997.

TITOLO II
IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
I FONDI AZIENDALI

ART. 50
Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa

1. Per il finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti nonché per l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa e per i dirigenti del ruolo sanitario già di II livello dello specifico trattamento economico conservato a titolo personale, sono confermati i fondi previsti, rispettivamente dai commi 2 e 4 dell'art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996 il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza.

2. Il fondo di pertinenza dei dirigenti sanitari è integrato con le seguenti risorse:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio;

b) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari al 0,94% del monte salari dei dirigenti del ruolo sanitario calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997, da accantonare per le finalità di cui all'art. 42;

c) risorse derivanti dal fondo dell'art. 51 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico. Le risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza dei dirigenti interessati della riorganizzazione;

d) gli assegni personali di cui all'art. 39 che confluiscono nel fondo dei dirigenti sanitari;

e) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 1998, finalizzato all'applicazione dell'art. 42.

3. Il fondo di pertinenza dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è integrato in quota parte con le risorse di cui al comma 2 lettere a) e c) nonché dalle seguenti:

a) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari al 6% del minor importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante a parità di funzioni, dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale dirigenziale dei tre ruoli nel rispetto dei risparmi prestabiliti in sede di definizione del bilancio, con le procedure dell'art. 7, comma 1 lett. c), finalizzata all'applicazione dell'indennità prevista dall'art. 41, comma 2, nella misura base;

b) maturato economico di cui all'art. 44 comma 2 lett. b) del CCNL 5 dicembre 1996 dei dirigenti cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 1998;

c) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari all' 1,12 del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997 del personale interessato;

d) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 1998, finalizzato all'applicazione dell'art. 42.

4. Con le risorse del presente fondo, che saranno opportunamente individuate nel biennio successivo 2000 – 2001 sarà data applicazione all' art. 42 relativo all'equiparazione dei dirigenti di ex IX livello, qualificati e non, in servizio al 5 dicembre 1996 a quelli di X livello non qualificato ed alla definizione della retribuzione minima contrattuale dei dirigenti con meno di cinque anni.

5. I fondi di cui al comma 1 devono essere integralmente utilizzati. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nei fondi sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate ai fondi di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

6. L'art. 61, comma 2, lett. a), terzo periodo del CCNL 5 dicembre 1996 può ancora trovare applicazione con le stesse modalità, esclusivamente nelle aziende che, nell'arco di vigenza del citato contratto, non ne abbiano ancora utilizzato la facoltà in tutto o in parte sino alla concorrenza massima.

7. E' altresì confermato il fondo previsto dall'art. 59 del CCNL 5 dicembre 1996 avente il medesimo scopo di cui al presente articolo relativamente ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie, il cui ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1997. Esso è integrato con le modalità previste dai commi 2 e 3.

8. Il fondo di cui al comma 2 è ridotto degli importi previsti dall'art. 47, comma 6. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

ART. 51

Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. É confermato il fondo per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, già previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996, il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997.

2. Al fine dell'utilizzo del fondo sono, altresì, confermate tutte le disposizioni per remunerare le particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 60, del citato CCNL 5 dicembre 1996, ivi compresi i destinatari, la misura delle indennità, le modalità della loro erogazione e la flessibilità dell'utilizzo delle risorse del fondo con riguardo al loro spostamento temporaneo o permanente nei fondi, rispettivamente, per la retribuzione di risultato o di posizione.

3. E' confermata l'abrogazione dell'istituto dello straordinario per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo indipendentemente dall'incarico, nonché per i dirigenti del ruolo sanitario limitatamente a quelli con incarico di direzione di struttura complessa.

4. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo agli istituti dell'orario di lavoro, servizi di guardia e pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà integrare il fondo di cui all'art. 50, commi 2 e 3, ovvero destinare i relativi risparmi a rideterminare l'importo dell'indennità di pronta disponibilità tuttora fissato nella quota minima di L 40.000. L'eventuale trasferimento nel fondo per la retribuzione di posizione è irreversibile.

5. E' abrogato l'art. 51, comma 2 del DP R. 384/1990.

ART. 52

Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione.

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli articoli 61, 62, 63 e per le IPAB dall'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

a) Fondo per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi ;

b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1998 i fondi del comma 2 sono formati dall'ammontare delle risorse consolidate alla data del 31 dicembre 1997, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Per la formazione del fondo per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività e miglioramento dei servizi si deve tener conto delle seguenti precisazioni:

a) nel consolidamento del fondo non va considerato quanto connesso alle risorse aggiuntive previste dall'art. 7, commi 1 e 3 del CCNL 5 dicembre 1996 (II biennio economico);

b) qualora gli incrementi derivino da economie di gestione, queste dovranno essere espressamente accertate a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e dovranno corrispondere ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività;

c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 e 51.

5. Il fondo previsto nel comma 2 lett. a) è, altresì, alimentato, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende alla contrattazione integrativa e da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale;

b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

6. La verifica del raggiungimento dei risultati di cui al comma 5, lett. b) è affidata al nucleo di valutazione o ai servizi di controllo interno ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l'erogazione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato.

7. Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle aziende - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 5 dell'1 % del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo monte salari 1997. La presente clausola è valida sino al 31 dicembre 1999, data successivamente alla quale per i dirigenti del ruolo sanitario le predette risorse aggiuntive regionali sono assegnate al finanziamento dell' indennità di esclusività del rapporto di lavoro e per i dirigenti degli altri ruoli all'equiparazione. Il fondo di cui al presente articolo, inoltre, per la parte di spettanza dei dirigenti sanitari è decurtato delle risorse indicate nell'art. 47, comma 6.

8. É confermato l'art. 64 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo agli onorari e compensi di natura professionale dei dirigenti avvocati e procuratori.

ART. 53

Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche

1. Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 50, 51 e 52, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno incrementare i relativi fondi in modo congruo , con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 35, comma 1, lett. A) punto 5 come già previsto dall'art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui all'art. 41 e - per i dirigenti sanitari – dell'art. 43.

2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

PARTE III

TITOLO I
LA LIBERA PROFESSIONE

CAPO I
LA LIBERA PROFESSIONE DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO

ART. 54
Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario

1. In applicazione degli artt. 4, comma 11 e 15 quinquies del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutto i dirigenti del ruolo sanitario con rapporto esclusivo è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'azienda, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'azienda con il concorso del Collegio di direzione previsto dall'art. 17 dello stesso decreto e con le procedure indicate nell'art. 4, comma 2, lettera G).

2. In particolare, l'azienda - fino alla realizzazione di proprie idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria in regime di ricovero ed ambulatoriale - intra ed extra ospedaliera - deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni per consentire ai dirigenti l' esercizio della libera professione intramuraria ai sensi dell'art. 72, comma 11 Legge 448/1998 e delle conseguenti direttive regionali in materia, anche fuori dall'azienda, in spazi sostitutivi in altre aziende o strutture sanitarie non accreditate, nonché in studi professionali privati, ivi compresi quelli per i quali è richiesta l'autorizzazione all'esercizio dell'attività.

3. Le modalità di svolgimento dell'attività libera professionale sono disciplinate dalle aziende nel rispetto dei criteri generali del presente contratto.

4. Per attività libero professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario si intende l'attività che detto personale individualmente o in èquipe, esercita fuori dell'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero nonché le prestazioni farmaceutiche ad esso collegate, sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'articolo 9 del d.lgs. 502/1992.

5. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità istituzionali dell'azienda e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. A tal fine, l'attività libero professionale intramuraria non può, globalmente, comportare per ciascun dirigente, un volume di prestazioni o un volume orario superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.

6. A tal fine, l'azienda negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le équipes interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

ART. 55

Tipologie di attività libero professionali

1. L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:

a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta -da parte dell'utente- del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'art. 54, comma 4.

b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 54, comma 4, svolte in èquipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.

c) partecipazione ai proventi di attività richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in èquipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;

d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi all'azienda all'interno delle strutture aziendali, anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, sentite le èquipes dei servizi interessati.

2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le equipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.

3. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'art. 1, comma 4 del DM 31 luglio 1997, pubblicato nella G.U. 5 agosto 1997. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal dlgs 626/1994, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'art. 59.

4. La gestione dell'attività libero professionale in regime di ricovero è soggetta alle norme di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della Legge 23.12.1994, n.724, in materia di obbligo di specifica contabilizzazione.

ART. 56

Disciplina transitoria

1. Sino alla realizzazione di quanto previsto dall'art. 54 comma 2, l'azienda al fine di consentire l'esercizio dell'attività libero professionale autorizza i dirigenti sanitari all'utilizzo, senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda stessa e comunque al di fuori dell'impegno di servizio, di studi professionali privati o di strutture private non accreditate, con apposita convenzione, alle seguenti condizioni:

a) preventiva comunicazione all'azienda dei volumi prestazionali presunti in ragione di anno, le modalità di effettuazione e l'impegno orario complessivo;

b) definizione delle tariffe, d'intesa con i dirigenti interessati;

c) emissione delle fatture o ricevute da parte del dirigente su bollettario dell'azienda. Gli importi corrisposti dagli utenti sono riscossi dal dirigente, il quale detratte a titolo di acconto, le quote di sua spettanza nel limite massimo del 50%, li versa entro i successivi 15 giorni all'azienda che provvederà alle trattenute di legge e relativi conguagli ;

d) definizione del numero e della collocazione della sede o delle sedi sostitutive degli spazi aziendali, nella quale o nelle quali è transitoriamente autorizzato l'esercizio della attività libero professionale intramoenia, con le procedure di cui all'art. 54, comma 1.

2. La presente norma ha effetto fino alla emanazione delle direttive regionali che disciplineranno la materia e, comunque, non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del contratto. Le parti si riconvocheranno entro il quinto mese dall'entrata in vigore del presente contratto, per definire la materia entro nel termine suindicato, in carenza di atto ministeriale di indirizzo o di regolamentazione regionale.

ART. 57

Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonchè al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata dall'azienda con le procedure dell'art. 54, comma 1.

2. Nella fissazione delle tariffe le aziende terranno conto dei seguenti criteri generali:

a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;

b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero e day hospital di cui all'art. 55 lett. a), b) e c), la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'art. 28, commi 1 e segg.della legge n. 488/1999;

c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi – pro quota – per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature;

d) le tariffe di cui alla lett. c) non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'art. 3, comma 13, del d.lgs. 124/1998;

e) le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724;

f) Nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 55, comma 1, lettere b), c) e d) la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle aziende – su indicazione dell'équipe stessa;

g) le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 55, comma 1 lettera a) sono definite dalle aziende nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera c) dello stesso articolo, se svolte individualmente;

h) per le attività di cui alla lettera c) dell'art. 55, svolte in équipe, la tariffa è definita dalle aziende, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e con il contraddittorio dei medesimi;

i) un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art. 4, comma 2 lettera G) comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline del ruolo sanitario – individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

3. Nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.

ART. 58

Altre attività a pagamento dei dirigenti sanitari

1. L'attività di consulenza dei dirigenti del ruolo sanitario, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 27, comma 1, lett. c).

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'art. 55 lett. c), da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:

a) In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:

- i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

- il compenso e le modalità di svolgimento.

b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio Sanitario Nazionale e disciplini:

- la durata della convenzione;

- la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;

- i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

- l'entità del compenso;

- motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.

3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95 % al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

4. L'atto aziendale di cui all'art. 54, comma 1, disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe , in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'azienda con le modalità stabilite dalla convenzione. L'azienda con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto : il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità ai criteri indicati nell'art. 57.

5. Gli onorari per le prestazioni di cui al comma 4 sono riscossi dalla struttura presso la quale il dirigente ha svolto l'attività, la quale ne rilascia ricevuta su appositi bollettari forniti dall'azienda di appartenenza del dirigente stesso; la struttura citata, dedotte le quote di propria spettanza, versa e all'azienda ed al dirigente le quote di loro competenza con le cadenze previste nella convenzione.

6. L’atto aziendale di cui all’art. 54, comma 1, disciplina, infine, l’attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all’azienda e svolta, fuori dall’orario di lavoro, sia all’interno che all’esterno delle strutture aziendali e può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità al presente contratto .

7. Per le prestazioni di cui al comma 6, l’ atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo, stabilisce per le attività svolte, per conto dell’azienda in regime libero professionale:

a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l’articolazione dell’orario di lavoro;

b) l’entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l’attività abbia luogo fuori dell’orario di lavoro e l’eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l’attività abbia luogo nell’orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;

c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese. I compensi e le modalità di attribuzione sono stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro;

d) la partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell’art. 15 quinquies, comma 2, lettera d), del dlgs 502/1992;

e) l’attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

8. L’atto indicato nell’art. 54, comma 1 disciplina, inoltre, i casi in cui l’assistito – limitatamente alle attività dell’area psicologica - può chiedere all’azienda che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell’orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il dirigente prescelto con riferimento all’attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell’ambito dell’azienda.

9. L’onorario della prestazione di cui al comma 3, stabilito nel rispetto dei vincoli ordinistici, viene riscosso dal dirigente che ha effettuato la prestazione, il quale ne rilascia la ricevuta al paziente su apposito bollettario dell’azienda. L’onorario viene versato entro cinque giorni dalla riscossione all’azienda, che ne accredita il 95 % al dirigente stesso con la retribuzione del mese successivo.

ART. 59

Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione

1. L’ attività professionale dei dirigenti sanitari del Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell’impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l’attività istituzionale.

2. A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell’attività libero professionale prevista dalle lett. a), b) e c) dell’art. 55 – per eventuali attività per cui non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente – l’attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall’ azienda, ai sensi della lettera d) del citato art. 55, che individua i dirigenti assegnati all’attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l’equa partecipazione dei componenti le equipes interessate.

3. Le attività di cui alle lett. a), b) e c) citate nel comma 2 devono essere individuate preventivamente dall'azienda ed autorizzate dal Collegio di direzione e, fino alla sua costituzione dal Consiglio dei Sanitari, con la connessa specificazione delle sedi di svolgimento delle attività stesse.

ART. 60

Attività diverse dalla libera professione intramuraria

1. Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:

a) partecipazione ai corsi di formazione, diplomi universitari e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;

b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;

c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri (ad es., commissione medica di verifica del Ministero del Tesoro, di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 278 del 1998 ed alle commissioni invalidi civili costituite presso le aziende sanitarie di cui alla legge n. 295 del 1990, etc.);

d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;

e) partecipazione ai comitati scientifici;

f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigente sindacale;

g) attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni.

2. Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, non rientrano fra quelli previsti dal comma 7 dell'articolo 72 della legge n. 448 del 1998 ma possono essere svolti, previa autorizzazione da parte dell'azienda ai sensi dell'articolo 58, comma 7, del dlgs. 29/ 1993, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravoità dell'impegno richiesto, non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.

3. Nessun compenso è dovuto per le attività del comma 1 qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'omnicomprensività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

ART. 61

Norma di rinvio

1. Le parti convengono che, essendo in corso di emanazione l'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'art. 72, comma 11 della legge 448/1998 nonché le connesse direttive regionali la presente disciplina dovrà essere integrata o armonizzata con le indicazioni in esse previste.

2. A tal fine le parti concordano che il predetto adeguamento – ove necessario- avvenga mediante un apposito contratto collettivo entro due mesi dall'entrata in vigore del predetto atto di indirizzo.

CAPO II

Attività aziendali

ART. 62

Attività dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo

1. L'attività di consulenza dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 27, comma 1, lett. c).

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, che può essere autorizzata anche nei confronti dei dirigenti del comma 1. In tal caso essa deve essere esercitata al di fuori dell'impegno di servizio ed attuata con le medesime modalità e procedure previste dall'art. 58, comma 2 , mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate.

3. Il compenso deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza, con la retribuzione del mese successivo.

4. L' attività professionale dei dirigenti del Dipartimento di prevenzione e delle ARPA, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale. Tale attività professionale richiesta a pagamento da terzi per l'offerta di servizi differenziati è occasionale e d è acquisita ed organizzata dall' azienda, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. G), in analogia a quella prevista dall'art. 55, comma 1 lett.d), che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le equipes interessate.

5. L'art. 60 si applica anche ai dirigenti di cui al presente articolo.

PARTE IV

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 63

Disposizioni particolari

1. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 50, 51, 52 non siano state utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.

2. Le tabelle di equiparazione del personale confluito nelle A.R.P.A. a quello del personale del servizio sanitario nazionale saranno definite con apposito contratto entro il 30 giugno 2000 il quale dovrà tener conto dei seguenti criteri: contratti collettivi attualmente applicati; qualifica di provenienza del personale.

3. Le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile (prevista dalle tabelle, rispettivamente all. 2 ed allegato 1 ai CCNL 5 dicembre 1996, primo e secondo biennio economico, come integrato – sempre in via di interpretazione autentica dal CCNL del 1 luglio 1997), facendo parte del trattamento fondamentale dei dirigenti, produce integralmente i suoi effetti ai fini dell'applicazione, rispettivamente, dell' art. 49, comma 2 ed art. 6 dei CCNL del 5 dicembre 1996, I e II biennio economico, con le decorrenza indicate nelle medesime tabelle contrattuali.

4. L'azienda può consentire, a domanda, la mobilità del dirigente tra i ruoli amministrativo, professionale e tecnico purchè il richiedente sia in possesso del requisito di laurea richiesto per l'accesso dall'esterno o altro equipollente secondo le vigenti disposizioni nonché delle abilitazioni di legge, ove previste.

5. I casi previsti dall'art. 16 disciplinato dal CCNL 5 agosto 1997 in cui le aziende – per la presente area negoziale - possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quella indicata dall'art. 15 septies, commi 1 e 2 del dlgs 502/1992. A tal fine le aziende individuano, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti - eventualmente integrati da quelli previsti dall'art. 19, comma 6, primo periodo del dlgs 29/1993 - sentiti i soggetti di cui all'art. 10, comma 2. Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico già in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. La retribuzione di posizione attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque, superare, negli importi massimi, quanto previsto dall'art. 40. Ai dirigenti pubblici si applica l'art. 19, comma 7 del presente contratto in tema di aspettativa.

6. Ove nel testo del presente contratto gli assegni da corrispondere sono "annui, lordi per tredici mensilità", si intende che l'importo indicato nel testo non comprende il rateo della tredicesima che, pertanto, va corrisposto aggiungendolo al fondo di pertinenza , ove si tratti di voci che sono retribuite con i fondi.

ART. 64

Norme di rinvio

1. Le parti si impegnano a negoziare, entro il 30 dicembre 2000, le seguenti materie:

a) procedure di conciliazione e arbitrato;

b) mobilità connessa ad eccedenze;

2. Entro il 30 giugno 2001, le parti procederanno, altresì, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, alla piena contrattualizzazione della disciplina del rapporto di lavoro mediante recupero alla disciplina pattizia degli istituti non regolamentati dal precedente CCNL ed eventuale revisione delle norme contrat-

tuali da attualizzare, fra le quali è compresa la disciplina e la nuova denominazione relativa all'indennità di rischio radiologico. Nelle more dell'applicazione del comma 2, le norme di legge, regolamentari e contrattuali che non sono espressamente abrogate dal presente contratto rimangono in vigore.

ART. 65

Previdenza complementare

1. Le parti convengono sulla necessità che la dirigenza della presente area negoziale possa usufruire di una tutela previdenziale complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale ai sensi del dlgs 124/1993, della legge 335/1995 e delle successive modificazioni ed integrazioni.

2. A questi fini le parti prendono atto che sono in corso negoziati per definire l'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare per tutti i lavoratori dei comparti Regioni – autonomie locali e Sanità, al quale farà seguito la disciplina dello statuto, del regolamento elettorale per pervenire all'atto costitutivo del Fondo medesimo ed ai successivi adempimento a cura di quest'ultimo.

ART. 66

Norma programmatica

1. Le parti, pur prendendo atto che nell'art. 20, comma 1, punto 18 bis, della legge 488/1999, l'istituto del part – time non è consentito ai dirigenti sanitari, concordano sulla necessità ed urgenza di affrontare il problema dell'utilizzazione di tale istituto esclusivamente in quei casi in cui risulta comprovata una particolare esigenza familiare o sociale e fermo rimanendo il rapporto di lavoro esclusivo, con sospensione provvisoria della eventuale libera professione intramuraria svolta.

2. Le parti convengono, altresì, sull'opportunità che la materia venga affrontata nel contesto delle code contrattuali di cui al comma 2 dell'art. 64 per disciplinare le percentuali, il trattamento economico e normativo nonché l'utilizzo dei risparmi per la parte che le vigenti disposizioni destinano agli incentivi del personale. In tale disciplina sarà previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente che, in violazione del rapporto esclusivo, eserciti la libera professione extramuraria.

3. Nel medesimo ambito di cui al comma 2 sarà disciplinato l'impegno ridotto per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo per i quali la normativa richiamata al comma 1 non implica il divieto previsto per la dirigenza del ruolo sanitario circa l'esclusività di rapporto.

4. Le parti convengono sin da ora che, nel disciplinare il trattamento economico per il rapporto di lavoro ad impegno ridotto dei dirigenti del comma 3 con svolgimento della libera professione extramuraria, alla retribuzione di posizione e di risultato di tali dirigenti saranno applicate le medesime regole che l'art. 72 della legge 448/1998 ha previsto per i dirigenti sanitari a rapporto di lavoro non esclusivo. Le risorse derivanti da tali risparmi saranno destinate al fondo di cui all'art. 50.

ART. 67

Disapplicazioni e sostituzioni

Per effetto del presente contratto risultano sostituite o disapplicate le seguenti disposizioni:

A) con riguardo **agli artt. da 1 ad 12** (campo di applicazione, sistema delle relazioni sindacali ed interpretazione dei contratti) sono sostituiti gli articoli da 1 a 13 del CCNL 5 dicembre 1996;

B) con riguardo **all'art. 13** (il contratto individuale di lavoro dei dirigenti) è sostituito l'art. 14 del CCNL 5 dicembre 1996 ;

C) con riguardo **all'art. 14** (periodo di prova) è sostituito l'art. 15 del CCNL 5 dicembre 1996;

D) con riguardo **agli artt. 16 e 17** (orario di lavoro dei dirigenti) è sostituito l'art. 17 del CCNL 5 dicembre 1996 ;

E) con riguardo **all'art. 18** (sostituzioni) è disapplicato l'art. 55 del DPR 384/1990, con effetto dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL;

F) con riguardo **all'art. 19** (aspettativa) è disapplicato l'art. 27 del CCNL 5 dicembre 1996;

G) con riguardo **all'art. 20** (mobilità volontaria) sono disapplicati gli artt. 12,13,14,15 del DPR 384/1990 ed il comma 10 dell'art. 38 del CCNL 5 dicembre 1996;

H) con riguardo **all'art. 21** (comando) sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979;

I) con riguardo **all'art. 24** (copertura assicurativa) sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 19 del DPR 384/1990;

J) con riguardo **all'art. 25** (patrocinio legale) è disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987;

K) con riguardo **all'art. 26** (graduazione delle funzioni) è sostituito l'art. 50 del CCNL 5 dicembre 1996, limitatamente ai commi 4 e 6;

L) con riguardo agli **artt. 28 e 29** (affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali) sono disapplicati gli artt. 51 e 52 del CCNL 5 dicembre 1996, fatte salve eventuali norme transitorie di primo inquadramento;

M) con riguardo agli **articoli da 31 a 34** (verifica e valutazione dei dirigenti) è sostituito l'art. 57 del CCNL 5 dicembre 1996;

N) con riguardo **agli articoli 35 a 48** (struttura della retribuzione ed incrementi contrattuali) si rinvia al relativo testo, con l'avvertenza che, ove le norme disapplicate contengano disposizioni transitorie queste hanno cessato – di norma - di produrre i loro effetti con la prima applicazione dei CCNL del 5 dicembre 1996 e loro successive integrazioni. E', inoltre, disapplicato l'art. 48 del DPR 384/1990.

O) con riguardo **all'art. 49** (effetti benefici economici) è sostituito l'art. 49 del CCNL 5 dicembre 1996;

P) con riguardo **agli articoli da 50 a 52** (fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) nel rinviare al testo dei singoli articoli, si richiama quanto affermato nella lettera N. Con particolare riguardo ai fondi il termine "consolidato" si riferisce – fatte salve le precisazioni nel testo dell'art. 52 – al fondo correttamente formato ai sensi delle disposizioni contenute negli articoli da 58 a 65 del CCNL 5 dicembre 1996 per la corresponsione delle voci del trattamento economico cui le norme stesse sono finalizzate.

Q) con riguardo **agli articoli da 54 a 60** (libera professione) sono disapplicati gli artt. 66 e 67 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché l'allegato 5, sostituito dal presente allegato 4;

2. Sono, altresì, disapplicate tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto, ivi comprese quelle risultanti da leggi o regolamenti regionali disciplinanti materie del rapporto di lavoro oggetto del presente contratto.

3. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'ARAN , previa informazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Tavola 1

Situazione retributiva[1] a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 36 dirigenti dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dal 31/12/99	
	Dirigente		Dirigente		Dir.	Dir. strutt. Complessa[3]
	ex artt. 42 e 43 CCNL 5/12/96	ex art. 44 CCNL 5/12/96	ex artt. 42 e 43 CCNL 5/12/96	ex art. 44 CCNL 5/12/96		
(A)	*(B)*	*(C)*	*(D)*	*(E)*	*(F)*	*(G)*
Stipendio	36.000	36.000	37.632	37.632	37.632	37.632
IIS	13.908	13.908	13.908	13.908	13.908	13.908
Assegno ad personam	-	5.393 (2)	-	5.393 (2)	-	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	13.240 (3)
13^ mensilità	3.000	3.449	3.136	3.585	3.136	4.239
Totale	52.908	58.750	54.676	60.518	54.676	69.019

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale, ove spettante (ex XI livello)

(3) Incrementabile sino a " 18.263.000 ai sensi dell'art. 41 comma 2. Assorbe l'assegno di nota 2.

Tavola 2

Situazione retributiva[1] a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 37 dirigenti del ruolo sanitario con rapporto esclusivo

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 in poi		
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. Complessa[6]	Dir. str.compl.di nuova assunz.[7]
(A)	*(B)*	*(C)*	*(D)*	*(E)*	*(F)*	*(G)*	*(H)*
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632
IIS	13.908	14.783	13.908	14.783	13.908	13.908	13.908
Specifico trattamento ad personam[3]	-	3.500	-	3.500	-	3.500 (2)	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.240 (2)(4)	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	13.240 (4)
13^ mensilità	3.000	4.000	3.136	4.172	3.136	4.239	4.239
Totale	52.908	70.283	54.676	72.519	54.676	72.519	69.019 (5)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Pari alla misura dell'assegno ad personam dei dirigenti di ex II livello dirigenziale incrementabili a £ 18.263.000 ai sensi art. 41.

(5) Salvo applicazione art. 39, comma 4, 2^ periodo.

(6) Già dirigenti di II livello, ovvero con incarico quinquennale, ovvero assunti anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(7) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

Tavola 3

Situazione retributiva[1] a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 37 dirigenti del ruolo sanitario che non hanno effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 al 14/3/2000		Situazione dopo il 15/3/2000[5] (cfr. artt. 45 e 46)	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. Complessa	Dirigenti (ex I liv.)	Dirigenti (ex II liv.)
(A)	*(B)*	*(C)*	*(D)*	*(E)*	*(F)*	*(G)*	*(H)*	*(I)*
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632	37.632
IIS	13.908	14.783	13.908	14.783	13.908	13.908	13.908	13.908
Specifico trattamento ad personam[3]	-	3.500	-	3.500	-	3.500 (2)	-	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.240 (2)	-	13.240 (2)
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-
13^ mensilità	3.000	4.000	3.136	4.172	3.136	4.239	3.136	4.239
Totale	52.908	70.283	54.676	72.519	54.676	72.519	54.676 (4)	69.019 (4)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.
(2) A titolo personale
(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.
(4) I tagli per l'opzione del rapporto non esclusivo operano, per legge, sulla retribuzione di posizione e di risultato dall'1/7/99 (cfr. art. 47)
(5)Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna *(I)* per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

ALLEGATO N. 4

Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero professionale intramuraria e per la fissazione delle tariffe, in attesa di quanto sarà previsto dall'atto di indirizzo di cui all'art. 72 della legge 448/1998 e dalle successive linee guida regionali, le parti concordano i seguenti punti:

A) PREMESSA GENERALE E FINALITA'

1. L'azienda e gli enti sono interessati allo sviluppo di un'area organizzativa di erogazione di servizi a pagamento, che saranno offerti sul mercato sanitario in parallelo all'attività istituzionalmente dovuta, al fine di:

a) contribuire al processo riorganizzativo dei servizi offerti ai pazienti, mettendo a disposizione il patrimonio di conoscenze, capacità, esperienze e risorse organizzative, tecnologiche e strutturali dell'Ente, nell'ambito di un sistema sanitario complessivamente inteso;

b) rafforzare la capacità competitiva dell'azienda stessa non solo sul mercato dei servizi garantiti e finanziati dal SSN in concorrenza con le strutture private, ma sul mercato più generale dei servizi sanitari;

c) garantire il diritto sancito dalla vigente normativa verso il personale medico che opti per l'attività professionale intramoenia (di seguito denominata LPI), di esercitare la stessa nell'ambito dell'Ente di appartenenza sia in modo diretto che in forma partecipativa ai proventi derivanti da rapporti instaurati con strutture private non accreditate e con terzi paganti;

d) valorizzare il ruolo e le opportunità professionali della dirigenza sanitaria;

e) introdurre, con il carattere dell'esclusività del rapporto di lavoro, condizioni che favoriscano la motivazione del personale e il "senso" d'appartenenza all'azienda.

2. L'azienda, con l'entrata in vigore del presente CCNL che disciplina le modalità dell'attività LPI, intende riconoscere, consentire, promuovere e sostenere concretamente e attivamente l'attività LPI con modalità e interventi flessibili nell'ambito del quadro normativo.

3. L'attività LPI deve rappresentare realmente l'espressione di una libera scelta dell'utente senza influire negativamente sul tempestivo ed efficace svolgimento delle attività istituzionali e sui relativi volumi di attività, concorrendo a rafforzare la responsabilizzazione e a riconoscere la giusta remunerazione anche per tutti gli operatori e gli altri dirigenti del ruolo sanitario che vi intendano partecipare con le necessarie funzioni di supporto. L'attività libero professionale, all'interno o all'esterno delle strutture e dei servizi dell'unità sanitaria locale, è intesa a favorire esperienze di pratica professionale, contatti con i problemi della prevenzione, cura e riabilitazione e aggiornamento tecnico-scientifico e professionale nell'interesse degli utenti e della collettività.

4. La configurazione organizzativa dell'esercizio della LPI richiede la collaborazione del personale tenuto a svolgere attività di supporto. Il personale della dirigenza sanitaria che non intenda esercitare l'attività LPI, è tenuto comunque a concorrere, in ragione delle competenze istituzionali attribuite, negli adempimenti connessi alle prestazioni in regime libero professionale secondo le modalità fissate dall'azienda.

5. E' riconosciuto e garantito, in forma assoluta, piena ed esclusiva, il diritto di parità nel trattamento sanitario fra i pazienti interessati dalle prestazioni in regime libero professionale ed i pazienti in regime di attività strettamente istituzionale, ciò con riferimento a tutte le prestazioni previste o che si rendono necessarie, ai fini dell'assistenza sanitaria, sia ordinarie che urgenti.

6. Il ricorso alla valorizzazione della libera professione assume per l'Azienda la finalità anche di crescita complessiva della produttività, nel rispetto dell'esigenza di miglioramento della qualità delle prestazioni, ove scientificamente riconosciute appropriate ed efficaci, e di sviluppo della promozione del ruolo aziendale.

B) ORGANIZZAZIONE DELLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

1. Le aziende, avvalendosi del Collegio di direzione di cui all'art. 17 del dlgs. 502/1992 e sulla base dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 4, comma 2 lett. G), definiscono con apposito atto, in conformità alle vigenti disposizioni in materia, le modalità organizzative dell'attività libero professionale della dirigenza sanitaria.

2. La disciplina aziendale assicura il rispetto dei seguenti principi:

a) l'attività libero professionale ambulatoriale deve essere organizzata in orari diversi da quelli stabiliti per qualsiasi tipo di attività istituzionale, compresa la pronta disponibilità;

b) qualora per ragioni tecnico – organizzative non sia possibile l'articolazione dell'attività libero professionale in orari differenziati, dovrà essere stabilito un tempo standard, corrispondente al tempo mediamente necessario all'esecuzione delle medesime prestazioni in regime istituzionale, da recuperare in relazione al numero delle prestazioni effettuate ovvero da individuare con apposita timbrature;

c) non è consentita l'attività libero professionale relativamente ai ricoveri nei servizi di emergenza e di terapia intensiva, nelle unità coronariche e nei servizi di rianimazione ovvero per altre tipologie in relazione alla peculiarità delle patologie o delle norme da individuare in sede aziendale.

3. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio della LPI nelle quali dovranno essere indicati:

- gli spazi orari disponibili;

- i locali e le attrezzature necessari;

- le modalità organizzative, anche in relazione al personale di supporto, tra cui le modalità per le prenotazioni e per la tenuta delle liste di attesa, nonché le modalità per la utilizzazione dei posti letto, degli ambulatori ospedalieri e territoriali, delle sale operatorie e delle apparecchiature da utilizzare per tale attività, garantendo comunque all'attività istituzionale carattere prioritario rispetto a quella libero professionale;

- l'istituzione di appositi organismi di verifica della LPI, promozione e monitoraggio costituiti in forma paritetica ai sensi dell'art. 54.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti confermano che tra gli enti dell'area sono ricomprese le ex istituzioni di assistenza e beneficenza (IPAB) che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie ai sensi dell'art. 6 del Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione delle aree dirigenziali, sottoscritto il 24 novembre 1998 e che nella dizione "tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato" di cui all'art. 1, comma 1, si intende altresì il personale dirigente dipendente dalle Aziende Sanitarie Locali e operante presso i servizi sociali delle aziende medesime nonché quello degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'art. 7, non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento all'art. 13 le parti ritengono che gli incarichi di direttore di distretto non prevedono distinzioni tra i ruoli dei dirigenti che vi possono essere preposti. Con riguardo alle assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 15 septies del dlgs 502/1992 le parti convengono che le percentuali ivi previste siano calcolate su ciascun ruolo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento agli artt. 16 e 18 del presente contratto, le parti ritengono che nelle strutture per le quali ai sensi della vigente normativa concorsuale l'accesso è riservato a più categorie professionali, le aziende, con riferimento all'organizzazione dei servizi di guardia ed alle sostituzioni dei dirigenti assenti dovranno tenere conto di tutti i dirigenti del ruolo sanitario di diverso profilo professionale addetti alla struttura.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riferimento all'art. 20, le parti concordano di aver dato piena attuazione all'art. 33 del dlgs. 29/1993, completandone le disposizioni con le modalità e le procedure ivi previste. Pertanto la mobilità deve essere effettuata secondo le indicazioni dell'art. 20.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riferimento all'art. 25, comma 3 le parti convengono che, gli oneri ivi previsti dovranno in futuro trovare copertura assicurativa nell'ambito delle polizze che saranno stipulate ai sensi dell'art. 24, comma 3.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riferimento all'art. 27, le parti ritengono che ove il distretto sia individuato come struttura complessa ai sensi dell'art. 3 quater del dlgs 502/1992, la sua articolazione interna possa ricomprendere più strutture complesse o semplici a valenza distrettuale, fatto salvo ulteriori articolazioni previste dalle leggi regionali di organizzazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

per la lotta al lavoro dei bambini

Secondo i dati dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), oltre 250 milioni di bambini nel mondo sono costretti a lavorare. Il lavoro minorile cresce soprattutto nelle zone dove aumenta la disoccupazione degli adulti.In particolare l'OIL ha denunciato una forte presenza di lavoro minorile anche nella produzione di strumenti e materiali chirurgici. Tale produzione si concentra in Pakistan nella zona di Sialkot, nota appunto per la esportazione di tali prodotti in tutto il mondo. Da stime ricavate da studi OIL si presume che circa 8000 bambini siano utilizzati in tali produzioni con gravi conseguenze sul loro sviluppo psicofisico, sulla loro salute e sicurezza.

Al fine di contribuire all'impegno delle istituzioni internazionali e del governo italiano, che ha sottoscritto con le parti sociali italiane il 16 aprile 1998, la Carta di impegni contro lo sfruttamento del lavoro minorile e, facendo anche seguito alla raccolta fondi promossa da CGIL CISL e UIL e le organizzazioni imprenditoriali italiane per progetti OIL e UNICEF in Pakistan, nel settore degli strumenti chirurgici.

Le parti firmatarie di questo accordo si impegnano a dare il loro contributo per combattere tale fenomeno e perché tali prodotti siano fabbricati nel rispetto delle Convenzioni fondamentali dell'OIL. Le parti si impegnano, pertanto, a richiedere alle imprese fornitrici che i prodotti siano fabbricati nel rispetto delle

Convenzioni fondamentali dell'OIL ed in particolare della Convenzione 1138 sull'età minima e si impegnano altresì a sostenerle verso tale obiettivo attraverso il rafforzamento dei programmi dell'OIL in atto a Sialkot nel settore degli strumenti chirurgici. Tali programmi hanno come obiettivo la rimozione dei minori dal lavoro, la loro reintegrazione nel mondo della scuola l'eventuale inserimento al loro posto di membri della famiglia anche attraverso misure di formazione professionale e di sostegno socioeconomico.

Le parti si impegnano a rivedersi entro 6 mesi dalla data della firma della presente dichiarazione, per concordare la pratica attuazione degli impegni e definire le modalità e le risorse necessarie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti prendono atto, ai fini della vertenza disciplinata dall'art. 32, comma 13, legge 449 del 27.12.1997 della nota N. 6180/11 del 16 dicembre 1999 con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indicazioni sulle modalità applicative per la soluzione degli eventuali casi ancora in contestazione cui si riferisce la norma di legge.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

In relazione alle norme sulla verifica e valutazione dei dirigenti di cui agli articoli da 31 a 34 del presente contratto, viste le modifiche introdotte dal dlgs 286/1999 in materia nonché il dlgs 229/1999 , esprimono il comune avviso che le Aziende ed enti, nell'istituire - mediante gli atti richiamati dalle citate normative, gli organismi deputati alla valutazione dei dirigenti dovranno tenere conto della particolare funzione che detti organismi saranno chiamati a svolgere in relazione alle specifiche professionalità operanti in azienda, prevedendone una adeguata composizione o, se del caso, una integrazione con figure adeguate per professionalità e qualifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti si danno reciproco atto che i fondi aziendali previsti dal presente contratto agli artt. 50, 51 e 52 per la corresponsione delle voci del trattamento economico ivi indicate non possono essere utilizzati, nei policlinici universitari a gestione mista per il pagamento delle analoghe competenze al personale universitario convenzionato, che dovranno gravare esclusivamente sulle risorse definite allo scopo nella relativa convenzione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Le parti convengono sulla necessità che nelle code contrattuali del presente CCNL sia affrontato il problema della ridefinizione del compenso per l'utilizzo del mezzo privato per compiti di servizio, utilizzando i parametri di determinazione ACI del costo chilometrico in sostituzione dell'indennità chilometrica ancora fissata ad 1/5 del prezzo della benzina super al chilometro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti si impegnano ad approfondire - nell'ambito delle code contrattuali - le problematiche della guardia notturna al limitato scopo di verificare la possibilità, senza oneri aggiuntivi, di rinvenire meccanismi che, salvaguardata l'organizzazione dei servizi, in determinati casi oltre i cinquantacinque anni di età possano rendere la guardia stessa facoltativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Con riferimento all'art. 58, comma 9, le parti convengono che le sperimentazioni ed i trials clinici possano essere compresi tra le attività a pagamento ivi previste, secondo quanto definito in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4 lett. G, del presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 15

Le parti, con riferimento all'art. 30, comma 2, prendono atto che la Commissione ivi citata è quella prevista dal d.lgs. 49/2000, che modifica l'art. 15 quinquies del d.lgs. 502/1992.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 16

In relazione agli artt. 15 e 45 del presente contratto, le parti prendono atto di quanto affermato dalla circolare del Ministero della Sanità, n. D.P.S. IV.9-11/569 del 28.3.2000, in ordine alla remissione in termine per l'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo nei confronti dei dirigenti di II livello, che per una erronea interpretazione del comma 4 dell'art. 1 del d.lgs. 49/2000 siano stati indotti a non esercitare la propria opzione entro il 14.3.2000 o ad esercitarla erroneamente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 17

Le parti convengono che, ai sensi dell' art. 35, comma 2, nei confronti dei dirigenti del ruolo sanitario che hanno optato per il rapporto esclusivo entro il 14 marzo 2000 non si applichino, neanche temporalmente, le penalizzazioni previste dai commi 1 lett. b), 3, 4 e 5 dell'art. 47.

I dirigenti sanitari di cui all'art. 44 che entro il 14 marzo 2000 abbiano optato per il rapporto esclusivo continuano a prestare la propria attività con le modalità previste dal rapporto in corso di soppressione sino a trenta giorni dall'entrata in vigore del presente accordo ai sensi di quanto previsto dall'art. 44, comma 2, momento dal quale sarà riadeguato l'orario di lavoro. La disposizione è collegata al meccanismo di finanziamento del passaggio previsto dall'art. 44 citato, comma 5.

Non condivisa solo da CGIL F.P. Sanità

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Le OO.SS. intendono sottolineare l'importante passo avanti ottenuto, sia in termini economici che normativi, nel cammino che porta ad una più equa valutazione della dirigenza del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo.

Tuttavia va precisato che quanto sopra avvia un processo di riqualificazione e ridefinizione di un'area dirigenziale strategica, che dovrà essere attuata nelle opportune sedi, al fine di portare su un piano di maggiore dignità professionale tutte le figure dirigenziali dei ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo per dare maggiore efficienza al SSN nell'ambito del processo di riforma.

Roma, 8 giugno 2000

UIL Sanità

CGIL F.P. Sanità

CIDA –SIDIRSS

SINAFO

CISL COSIADI

AUPI

SNABI

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

La CONFEDIR richiede che, in relazione alla specificità funzionale della dirigenza sanitaria del Ministero della Sanità, al personale individuato dal DPCM 13.12.1995, ai sensi dell'art. 18 comma 8 del d.lgs. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, siano estesi, con specifico accordo di settore nell'ambito del CCNL dell'area I, gli istituti normo-economici previsti per le corrispondenti professionalità del Servizio Sanitario Nazionale.

L'accordo di settore provvederà alla armonizzazione della normativa contrattuale in relazione alla specificità dell'organizzazione ministeriale.

Roma, 8 giugno 2000

CONFEDIR

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Il Segretario Generale

La CONFEDIR intende sottolineare il proprio dissenso in merito alla regolamentazione del recesso così come previsto dal contratto. L'O.S. CONFEDIR ritiene che:

■ RECESSO:

A) l'ipotesi di recesso deve essere prevista soltanto per fatti inerenti l'espletamento dell'incarico delle funzioni, omettendo conseguentemente ogni riferimento all'art. 2118 C.C. e per quanto riguarda l'art. 2119 C.C., a fatti e comportamenti estranei alla prestazione lavorativa (art. 35 primo e secondo comma C.C.N.L. del 5.12.1996);

B) in ogni caso di nullità o di annullamento del recesso, il dirigente deve essere reintegrato nel proprio posto di lavoro. Posizioni diverse non possono giustificarsi con la corresponsione di indennità risarcitorie che, tra l'altro, sono di misura così modesta da non poter essere, in ogni caso, raffrontate con quelle corrisposte nel settore privato ;

C) ad evitare, poi, che le Amministrazioni facciano ricorso all'istituto del recesso per inadempienze non gravi, si dovranno ripristinare le sanzioni disciplinari conservative, obbligatorie ai sensi dell'art. 59, comma 2 del D.Lgs. n. 29/93, e vigenti anche per il personale del comparto;

D) il ricorso al Collegio di Conciliazione deve sospendere il recesso, come previsto anche dal comma 7 dell'art.59 del D.Lgs. n. 29/93.

■ EQUIPARAZIONE:

l'equiparazione economica del dirigente "ex nono livello qualificato" al "decimo livello non qualificato" è davvero tale, se essa viene effettuata non solo sul complesso della retribuzione tabellare di posizione, ma anche nelle due componenti fissa e variabile. Trattandosi di una mera redistribuzione di fondi già previsti, l'accoglimento non comporta maggiori oneri. Analoga soluzione si propone per gli "ex noni livelli non qualificati" al maturare dell'anzianità di cinque anni.

■ INDENNITA':

In questo contratto, a fronte dell'indennità di esclusività per i sanitari, in misura differenziata dall'ex nono all'ex undicesimo livello, è prevista per la dirigenza amministrativa, tecnica e professionale un'unica indennità corrispondente a quella minima dei sanitari, che costituisce grave mortificazione e pesante penalizzazione per queste categorie di dirigenti.

Tuttavia, la CONFEDIR, pur ritenendo gravi i punti di dissenso con la parte pubblica, sottoscrive con riserva i contratti, dovendo responsabilmente mantenere l'unità delle organizzazioni aderenti ed assicurare nelle aziende la partecipazione delle medesime OO.SS. alla delegazione trattante di parte sindacale in sede decentrata.

La sottoscrizione con riserva ha lo scopo di non precludere l'iniziativa confederale in sede governativa, regionale ed A.Ra.N., per i riconoscimenti ed i correttivi finalizzati ad una diversa disciplina del recesso ed a trattamenti più equi ed omogenei di tutta la dirigenza.

Il Segretario Generale
(prof. Roberto Confalonieri)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 1998-2001 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Parte economica biennio 2000-2001

A seguito del parere favorevole espresso in data 5 maggio 2000 dal Comitato di Settore sul testo dell'accordo relativo al CCNL del secondo biennio economico 2000-2001 dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del S.S.N. nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 6 giugno 2000, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **8 giugno 2000** alle ore 17,30 ha avuto luogo l'incontro tra :

L'ARAN :

nella persona del Presidente – Prof. Carlo Dell'Aringa

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

OO.SS. di categoria	**Confederazioni sindacali**
SNABI SDS	
AUPI	CONFEDIR
SINAFO	
CGIL FP Sanità	CGIL
FIST CISL – COSIADI	CISL
CIDA / SIDIRSS	CIDA .
UIL Sanità	UIL

Situazione retributiva[1] a regime nel I biennio economico 19

(migliaia di lire)

Art. 43, comma 1, lettera a, medici a tempo definito optanti per il rapporto

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. Com
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	
Stipendio	22.487	33.028	23.651	34.548	23.651	23.
IIS	13.473	14.216	13.473	14.216	13.473	13.
ISM	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.
Specifico trattamento ad personam[2]	-	2.500	-	2.500	-	2.
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	11.
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	
13^ mensilità	2.041	3.086	2.138	3.212	2.138	3.
Totale	40.001	56.830	41.262	58.476	41.262	58.

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. P
alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.
(2) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che aveva
salve le situazioni più favorevoli.
(3) A titolo personale
(4) Assorbe assegno ad personam della colonna *(7)* .
(5) Il trattamento economico delle colonne *(6) e (7)* dura sino a quando non sarà attribuito quello delle
N.B. Nella tabella non sono riportati gli incrementi tabellari relativi al II biennio economico che decorro

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE 1998-2001

Parte economica biennio 2000-2001

PARTE I

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto concerne il secondo biennio economico - 1 gennaio 2000 - 31 dicembre 2001 – del CCNL relativo al quadriennio 1998 - 2001.

2. Gli effetti economici del presente contratto, secondo i criteri di cui all'art. 49 del CCNL relativo al quadriennio 1998 – 2001 per la parte normativa ed al primo biennio di parte economica 1998 – 1999, stipulato in data 8 giugno 2000, si applicano ai dirigenti già in servizio presso le aziende alla data del 1 gennaio 2000 ovvero assunti successivamente.

3. Per le semplificazioni del testo del presente contratto si rinvia all'art. 1 del CCNL indicato nel comma 2.

CAPO II
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E DEI DIRIGENTI DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO

ART. 2
Incrementi contrattuali e stipendio tabellare

1. Dal 1 luglio 2000 al 30 giugno 2001, l'incremento mensile lordo degli stipendi tabellari previsti per il livello unico dei dirigenti della presente area negoziale dagli artt. 36 e 37 del CCNL relativo al I biennio economico 1998 - 1999, stipulato in data 8 giugno 2000, è di L. 50.000.

2. Dal 1 luglio 2001 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo di L. 96.000, che riassorbe il precedente.

3. Lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1 è così stabilito:

dal 1 luglio 2000	dal 1 luglio 2001
L. 38.232.000	L. 38.784.000

ART. 3
Equiparazione

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell'art. 42, comma 1 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti della presente area negoziale, in servizio alla data del 5 dicembre 1996 nelle posizioni funzionali di ex IX livello qualificato e non dell'ex DPR. 384/1990, con cinque anni di anzianità al 1 febbraio 2001, con

la medesima decorrenza, è equiparata a quella dell' ex X livello non qualificato dello stesso DPR. Dalla predetta data la retribuzione di posizione minima dei dirigenti dei ruoli sottoindicati è, pertanto, così rideterminata:

	sanitario	amministrativo	tecnico e professionale
- parte fissa:	L. 6.450.000	2.000.000	2.000.000
- parte variabile:	L. 9.349.000	9.102.000	9.035.000

2. Per gli ingegneri, architetti e geologi di cui alla tabella allegato 1 al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997, come modificata dall'art. 2 del CCNL 4 marzo 1997, la componente fissa della retribuzione di posizione è confermata in L. 4.955.000 e la componente variabile, già di L. 3.929.000, per effetto del presente articolo è rideterminata in L.6.080.000, per complessive L. 11.035.000.

3. La retribuzione di posizione di cui ai commi 1 e 2 spetta per intero, detratto quanto già previsto dalla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997 e successive modificazioni, ai dirigenti tuttora in servizio, ai quali l'azienda - dopo l'entrata in vigore del contratto citato - non abbia attribuito una retribuzione di posizione superiore al minimo; nei casi in cui la retribuzione di posizione sia superiore al minimo contrattuale ma inferiore a quella del comma 1, l'azienda provvede al relativo conguaglio mentre nel caso sia superiore a quella del comma 1 ovvero al dirigente sia stato conferito l'incarico di struttura complessa, nulla è dovuto allo stesso.

4. Per i dirigenti di cui al comma 1 che alla data del 1 febbraio 2001 non avessero ancora compiuto cinque anni di servizio, l'equiparazione opera al compimento del quinto anno che avviene nell'arco di vigenza del presente contratto. Ferma rimanendo la componente di parte fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale, la parte variabile spettante agli stessi, dal 1 febbraio 2001 è così rideterminata:

	sanitario	amministrativo	tecnico e professionale
- parte variabile:	L. 4.194.000	4.087.000	3.888.000

5. Sono fatti salvi i casi in cui l'azienda abbia già conferito ai dirigenti del comma 3 incarichi di maggior valore economico rispetto al minimo contrattuale di cui all'art. 40, comma 11 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. Il relativo conguaglio, ove necessario, opera con le modalità del comma 2 sia al 1 febbraio 2001 che al compimento del quinto anno.

6. Con i commi 1, 2 e 3 le parti considerano definitivamente conclusa la vertenza relativa all'equiparazione dei dirigenti di cui al presente articolo.

7. All'incremento della retribuzione di posizione di cui ai commi 1, 2 e 3 si provvede con le risorse dei fondi dell'art. 8.

8. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto sostituisce quella già prevista nella tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 - 1997.

ART. 4

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione

1. Per i dirigenti della presente area, assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, cui non si applicano i benefici dell'art. 3, a decorrere dal 1 febbraio 2001, la retribuzione di posizione minima contrattuale corrisponde ai seguenti valori:

Ruolo	sanitario	amministrativo	tecnico e professionale
- parte fissa:	L. 2.000.000	2.000.000	2.000.000
- parte variabile:	L. 4.194.000	4.087.000	3.888.000

2. I dirigenti del comma 1 raggiungono la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all' art. 3, comma 1, al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 31 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di verifica negativa, fatta salva l'applicazione dell'art. 34 dello stesso CCNL, l'adeguamento avrà luogo al superamento di quella triennale successiva. L'applicazione della presente clausola al personale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è condizionata all'attuazione anche per detti dirigenti dei meccanismi di verifica di cui all'art. 31, comma 4 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.

3. Nei casi in cui l'azienda, sulla base dell' art. 55, comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996, abbia già conferito incarico di valore economico superiore al minimo contrattuale, si applica l'art. 3, comma 4.

4. All'incremento della retribuzione di posizione di cui al comma 1 si provvede con le risorse dei fondi dell'art.8.

5. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto sostituisce quella già prevista nella tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 - 1997.

ART. 5

Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell' art. 42 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, con la presente clausola viene disciplinata, a decorrere dal 1 gennaio 2000, l'indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti del ruolo sanitario

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità. Essa costituisce un elemento distinto della retribuzione che non viene calcolato al fine della determinazione del monte salari cui fanno riferimento gli incrementi contrattuali.

3. L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che non determina forme di automatismo, è fissata nelle seguenti misure annue lorde:

• Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	L. 31.994.000
• Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni	L. 22.856.000
• Dirigente con incarichi art. 27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni	L. 9.821.000
• Dirigente con esperienza Professionale nel SSN sino a cinque anni	L. 2.900.000

4. L' esperienza professionale di cui al comma 3 è quella maturata al 31 dicembre 1999.

5. Il passaggio alla fascia superiore dell' indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica triennale di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di mancato superamento essa sarà attribuita alla successiva verifica triennale se positiva. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

6. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'azienda al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito ed è effettuata, con le stesse modalità previste dagli art. 31 e 32 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. L'indennità - se la verifica è positiva – decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

7. Nella prima applicazione l'indennità è finanziata con le seguenti risorse derivanti:

A) <u>A livello nazionale</u>:

1) dall'art. 72, comma 15, L. 448/1998;

2) dall'art. 28, commi 8, 10 e seguenti, della legge 488/1999.

B) <u>A livello regionale:</u>

1) dall'1,2 % del monte salari annuo aziendale , calcolato con riferimento al 1997, quale risorsa aggiuntiva messa a disposizione delle Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, a decorrere dall'1 gennaio 2000.

C) <u>A livello aziendale</u>:

1) dai risparmi derivanti dall'applicazione dei commi 4, 5 e 12 dell'art. 72 della legge 448/1998.

8. Per effetto della diversa distribuzione dei dirigenti nelle aziende in rapporto all'esperienza professionale nonché dei risparmi citati nella lettera C) del comma precedente e per l'attribuzione delle risorse aggiuntive di cui alla lettera B) dello stesso comma, si procede alla ripartizione delle predette risorse in sede regionale nell'ambito delle procedure di perequazione previste dall'art. 7 senza pregiudizio per la corresponsione dell'indennità di esclusività di rapporto alle scadenze previste dal comma 3.

9. Alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo successivamente al 14 marzo 2000, provvede l'azienda con le risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento – che decorre comunque dal primo gennaio dell'anno successivo alla revoca ai sensi dell'art. 48 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 - la misura corrispondente all'esperienza professionale di cui al comma 3. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità. A coloro che hanno optato per il rapporto esclusivo nel periodo ricompreso tra l'1 gennaio ed il 14 marzo 2000, l'indennità decorre dalla data dell'opzione.

10. L'indennità di esclusività goduta è mantenuta anche nel trasferimento o vincita di concorso in altra azienda o ente del comparto, fatto salvo il caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in cui è attribuita nella misura più elevata.

<u>CAPO III</u>

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

ART. 6

Trattamento economico fondamentale

1. Il trattamento economico fondamentale dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo di cui all' art. 46 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, è confermato e segue la dinamica degli incrementi contrattuali prevista per i dirigenti cui si riferisce.

ART. 7

Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del presente contratto - hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 29, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti fissa e variabile in godimento, alla indennità di cui art. 38, all' assegno personale previsto dall'art. 39, comma 1 , all' indennità di cui all' art. 41 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed all'indennità di cui all'art. 5 del presente contratto.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 nonchè gli incrementi di cui agli artt. 3 e 4 del presente contratto hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente comma. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale – parte fissa e variabile - indicata nella tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 - II biennio economico 1996-1997 e, per le modifiche alla stessa apportate dagli artt. 3 e 4 del presente contratto, tenuto conto delle relative cadenze temporali.

CAPO IV

I FONDI AZIENDALI

ART. 8

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. I fondi previsti dall'art. 50 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono confermati. Il loro ammontare è quello consolidato al 31.12.1999, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza.

2. Il fondo previsto dall'art. 50, comma 2, del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 per la dirigenza del ruolo sanitario, continua ad essere integrato dalle seguenti risorse:

a) a decorrere dal 1 gennaio 2000 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio;

b) risorse derivanti dal fondo dell'art. 9. comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico. Le risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza del personale interessato della riorganizzazione;

c) gli assegni personali di cui all'art. 39 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 che confluiscono nel fondo dei dirigenti sanitari;

d) a decorrere dal 1 luglio 2000 dalle risorse relative allo specifico trattamento economico di cui all'art. 47, comma 3.

Il fondo del comma 2 è, altresì, incrementato, in ragione d'anno:

a) a decorrere dal 1 luglio 2000 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,34% del monte salari annuo della dirigenza del ruolo sanitario, calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;

b) a decorrere dal 1 luglio 2001 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,31% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999.

c) a decorrere dal 1 luglio 2000 con le risorse di cui all'art. 47, commi 3 e 6 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.

d) dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 2000.

3. Il fondo previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 per la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo continua ad essere integrato dalle seguenti risorse:

a) da risorse derivanti dal fondo dell'art. 9. comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico. Le risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza del personale interessato della riorganizzazione.

b) dal maturato economico di cui all'art. 44 comma 2 lett. b) del CCNL 5 dicembre 1996 dei dirigenti cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 2000;

c) dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 2000.

Il fondo è altresì incrementato, in ragione d'anno:

a) a decorrere dal 1 luglio 2000 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 7% del monte salari annuo della dirigenza interessata, calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;

b) a decorrere dal 1 luglio 2001 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 5% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999.

Dal 1 gennaio 2000 la quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica della dirigenza dei tre ruoli prevista dall'art. 50, comma 3 lett. a) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 è ulteriormente incrementabile sino al 15% massimo per l'applicazione dell'art. 11 comma 3, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio, con le procedure dell'art. 7, comma 1 lett. c) del citato CCNL.

4. Al fine di dare applicazione agli artt. 3 e 4, a decorrere dal 1 febbraio 2001 il fondo del comma 2 - per i dirigenti sanitari - utilizza le risorse di cui allo 0,94% già ad esso assegnate ed appositamente accantonate, ai sensi dell'art. 50, comma 2 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed il fondo previsto dal comma 3 – per i dirigenti degli altri ruoli - a decorrere dal 1 febbraio 2001 utilizza le risorse di cui all'art. 52, comma 7 (pari all'1,2% del monte salari annuo aziendale, calcolato con riferimento al 1997) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. Per tutti i ruoli sono, altresì, utilizzate con la stessa decorrenza le risorse derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei rispettivi dirigenti cessati dal servizio, confluite nei fondi medesimi dal 1 gennaio 1998, e da ulteriori risorse aggiuntive regionali in misura percentuale pari all' 1,7 % del monte salari 1999 relativo alla dirigenza della presente area negoziale. L' incremento complessivo è pari a L. 5.413.000 medie annue lorde pro – capite per ogni dirigente di ex IX livello in servizio alla data del 5 dicembre 1996, di cui L. 3.311.000 destinate all'applicazione dell'art. 3 e per la parte residua all'attuazione degli artt. 4 e 11, comma 3.

5. Al fine di garantire una omogenea e congrua distribuzione dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio a causa della loro diversa distribuzione tra le aziende nonché ai fini della integrazione dei fondi con le risorse regionali, l'incremento dei fondi di ciascuna azienda previsto al comma 4 sarà assicurato previa perequazione e compensazione a livello regionale con le modalità indicate nell'art. 7, lett. c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. Le risorse residue dopo l'applicazione del comma 4 rimangono accreditate ai relativi fondi per le altre finalità cui gli stessi sovraintendono.

ART. 9

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dall'art. 51 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro. Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.1999.

2. E' confermato quanto previsto dall'art. 52 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni per i dirigenti dei ruoli sanitario, amministrativo, tecnico e professionale. L' ammontare dei fondi è quello consolidato al 31.12.1999 nel rispetto delle regole stabilite con l'art. 52, comma 4 citato. L'incremento annuo dei fondi di risultato dell'1% di cui al comma 5, lettera b) dell'art. 52 continua ad operare, a decorrere dal 1 gennaio 2000, alle medesime condizioni e caratteristiche previste nella clausola richiamata mentre l'incremento del comma 7, dal 1 gennaio 2000 confluisce, per i dirigenti del ruolo sanitario, nel finanziamento dell'indennità dell'art. 5 e, per i dirigenti degli altri ruoli, dall'1 febbraio 2001 nel fondo dell'art. 8, commi 3 e 4 per le finalità previste dalle medesime clausole.

CAPO V

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 10

Verifiche

1. L'indennità di esclusività del rapporto , in quanto compensativa di una opzione che modifica in modo irreversibile la sfera giuridica dei dirigenti sanitari, presenta caratteristiche di stabilità e nel primo biennio di applicazione 2000 - 2001 trova la garanzia di finanziamento nei risparmi derivanti dai processi di riforma e razionalizzazione dei servizi sanitari in corso.

2. A tal fine, in attuazione della riforma le Regioni attiveranno, con adeguati provvedimenti organizzativi misure di indirizzo e controllo del governo clinico della spesa atte a garantire risparmi di gestione certi e consolidati, derivanti dalla qualificazione del servizio ospedaliero e dall'incremento di produttività – anche attraverso l'applicazione degli opportuni protocolli diagnostici e terapeutici, la razionalizzazione della spesa sanitaria che consentirà il reperimento delle risorse necessarie al finanziamento dell'indennità.

3. Al termine del biennio contrattuale del comma 1 si procederà ad una verifica del processo attuativo di tale istituto e del relativo finanziamento che continuerà ad essere assicurato dalle Regioni con voci di risparmio dalle stesse destinate a finanziare la spesa sanitaria ed aventi la medesima finalizzazione di cui all'art. 5, senza aggravio per il SSN.

ART. 11

Disposizioni particolari

1. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 9 e 10 non siano utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.

2. Rimangono in vigore tutte le disposizioni di carattere economico previste dal CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, non modificate dal presente contratto.

3. Per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, i criteri di cui all'art. 50, comma 2 del CCNL 5 dicembre 1996 sono integrati nel senso che, eccetto i casi in cui trovi applicazione l'art. 66, comma 3 del contratto stipulato in data 8 giugno 2000, la totale disponibilità costituisce un elemento necessario di integrazione con le attività della dirigenza sanitaria e, rappresentando una caratteristica fondamentale e peculiare del proprio rapporto di lavoro, deve essere presa in considerazione nella definizione della retribuzione di posizione - parte variabile - con un incremento di L. 2.900.000 annue lorde, a cui si provvede dall'1.1.2000 con le risorse del fondo di cui all'art. 8, comma 3 appositamente finalizzate. Tale integrazione compete ai dirigenti di nuova assunzione solo dopo il compimento del quinquennio di attività e positivo superamento della verifica prevista dall'art. 31, comma 4 e 32 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'azienda al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito. L'indennità - se la verifica è positiva – decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

4. Con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere:

a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'art. 4 ed al comma 3 del presente articolo, l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi del comparto;

b) ai fini dell'applicazione degli artt. 3 e 5 l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto.

Tavola 1

INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE A REGIME

Dirigenti ruolo amministrativo

	Tipologia di incarico	Tabellare	IIS	Indennità struttura complessa[1]	Retribuzione di posizione		
					Fissa	Variabile[2]	Totale
1	Struttura complessa ex art. 54 fascia a)	38.784.000	13.908.000	13.240.000	18.521.000	8.141.000	26.662.000
2	ex art. 54 fascia b) CCNL 5/12/96[3] ex art. 55 fascia a) o b) CCNL 5/12/96(3)	38.784.000	13.908.000	-	8.197.000	7.037.000	15.234.000
3	ex art. 55 fascia a)[3]	38.784.000	13.908.000	-	6.222.000	4.880.000	11.102.000
	ex art. 55 fascia b)[3]	38.784.000	13.908.000	-	2.000.000	9.102.000	11.102.000
4	ex art. 55, fascia b) del CCNL 5/12/96 con esperienza inferiore a 5 anni	38.784.000	13.908.000	-	2.000.000	4.087.000	6.087.000

(1) incrementabile sino a 18.263.000, ai sensi dell'art. 41 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.
(2) incrementabile di £ 2.900.000 in applicazione art. 11, comma 3, del presente CCNL
(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5/12/96, II biennio economico. La collocazione nelle fasce degli artt. 54 e 55 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono ai seguenti:

- incarichi ex art. 54 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b));
- incarichi ex art. 55 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c));
- incarichi ex art. 55 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

All'interno degli incarichi di cui al secondo alinea la differenza discende dalla diversa entità della retribuzione di posizione che varia tra 15.234.000 e 11.102.000.

Tavola 2

INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE A REGIME

Dirigenti ruolo tecnico e professionale

	Tipologia di incarico	Tabellare	IIS	Indennità struttura complessa(1)	Retribuzione di posizione			
					Fissa	Variabile(2)	Totale	
1	Struttura complessa ex art. 54 fascia a)	38.784.000	13.908.000	13.240.000	18.521.000	8.953.000	27.474.000	
2	ex art. 54 fascia b) CCNL 5/12/96(3) ex art. 55 fascia a) o b) CCNL 5/12/96(3)	38.784.000	13.908.000	-	8.006.000	7.037.000	15.043.000	
3	ex art. 55 fascia a)(3)	38.784.000	13.908.000	-	6.155.000	4.880.000	11.035.000	
		38.784.000	13.908.000	-	4.955.000	6.080.000	11.035.000	(4)
	ex art. 55 fascia b)(3)	38.784.000	13.908.000	-	2.000.000	9.035.000	11.035.000	
4	ex art. 55, fascia b) del CCNL 5/12/96 con esperienza inferiore a 5 anni	38.784.000	13.908.000	-	2.000.000	3.888.069	5.888.069	

(1) incrementabile sino a 18.263.000, ai sensi dell'art. 41 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.
(2) incrementabile di £ 2.900.000 in applicazione art. 11, comma 3, del presente CCNL
(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5/12/96, II biennio economico. La collocazione nelle fasce degli artt. 54 e 55 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono ai seguenti:

- incarichi ex art. 54 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b));
- incarichi ex art. 55 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c));
- incarichi ex art. 55 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

All'interno degli incarichi di cui al secondo alinea la differenza discende dalla diversa entità della retribuzione di posizione che varia tra 15.043.000 e 11.035.000.
(4) Ingegneri, architetti e geologi di cui all'art. 2 del CCNL del 4/3/97

Tavola 3

INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE E DELL'INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' DI RAPPORTO A REGIME

Dirigenti ruolo sanitario

	Tipologia di incarico	decorrenza del rapporto	Tabellare	Assegno personale(4)(5)	IIS	Indennità struttura complessa(4)	Retribuzione di posizione(6)			Indennità di esclusività di rapporto a seconda dell'esperienza			
							Fissa	Variabile	Totale	Strut.compl.	maggiore 15	tra 5 e 15	minore 5
1)	Struttura complessa ex art. 54 fascia a)	In servizio al 31/7/1999(1)	38.784.000	13.240.000	13.908.000	-	14.263.000	8.141.000	22.404.000	31.994.000	-	-	-
		assunti dopo l'1/8/99(2)	38.784.000	-	13.908.000	13.240.000				31.994.000	-	-	-
2)	ex art. 54 fascia b) CCNL 5/12/96(3) ex art. 55 fascia a) o b) CCNL 5/12/96(3)		38.784.000	-	13.908.000	-	12.428.000	7.037.000	19.465.000	-	22.856.000	9.821.000	-
3)	ex art. 55 fascia a)(3)		38.784.000	-	13.908.000	-	10.919.000	4.880.000	15.799.000	-	22.856.000	9.821.000	-
	ex art. 55 fascia b)(3)		38.784.000	-	13.908.000	-	6.450.000	9.349.000	15.799.000				
4)	ex art. 55 fascia b) del CCNL 5/12/96 con esperienza inferiore a 5 anni		38.784.000	-	13.908.000	-	2.000.000	4.194.000	6.194.000	-	-	-	2.900.000

(1) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.
(2) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99
(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5/12/96, II biennio economico. La collocazione nelle fasce degli artt. 54 e 55 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono (anche ai fini dell'art. 5 del presente contratto) ai seguenti:
- incarichi ex art. 54 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b));
- incarichi ex art. 55 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c));
- incarichi ex art. 55 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

(4) Incrementabile sino a £ 18.263.000 ai sensi dell'art. 41 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.
(5) Al presente assegno si aggiunge lo specifico trattamento ove in godimento per coloro che avevano un incarico quinquennale (art. 39).
(6) La retribuzione di posizione riportata in questa tabella è quella minima contrattale attribuita , ai sensi della tabella all. 1 al CCNL del 5.12.1996, II biennio economico 1996-1997 (cfr. art. 40, comma 5) e quella rideterminata ai sensi degli artt. 3 e 4 del presente CCNL. Successivamente al contratto del 1996, la retribuzione di posizione di parte variabile è stata suscettibile di incremento in sede aziendale, sulla base della graduazione delle funzioni.'Per i dirigenti di struttura complessa assunti successivamente al 1° agosto 1999 citati in tabella la retribuzione di posizione è attribuita dalle aziende sulla base della graduazione dell'incarico assegnato nel rispetto dell'art. 40, comma 3, per quanto attiene la componente della retribuzione stessa di parte fissa e variabile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 9, al fine di esplicitare meglio la propria volontà, le parti concordano che le risorse utilizzabili per l'equiparazione di cui ai commi 3 e 4 della norma sono esclusivamente quelle derivanti dalla RIA dei dirigenti cessati dal servizio, che le citate clausole finalizzano a tale scopo. Ne consegue che le altre risorse attribuite al fondo, ivi compresi gli incrementi derivanti dal finanziamento contrattuale nazionale, non devono, quindi, concorrere all'applicazione dei commi 3 e 4 citati ma devono essere utilizzate esclusivamente per le altre finalità cui il fondo stesso sovrintende.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che, nelle aziende ove non siano stati conferiti gli incarichi, ai sensi del CCNL 5 dicembre 1996, la corrispondenza degli incarichi di cui al presente contratto viene effettuata con riferimento alla tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico 1996-1997, che rinvia alle posizioni giuridiche di provenienza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

L'esperienza professionale richiesta ai dirigenti del ruolo sanitario dall'art. 11, comma 4 deve essere maturata nel profilo di appartenenza anche ove questo sia articolato in più discipline.

00A8942

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(3651418/1) Roma, 2000 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

ABRUZZO

◇ **CHIETI**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI - DE LUCA
Via A. Herio, 21

◇ **L'AQUILA**
LIBRERIA LA LUNA
Viale Persichetti, 9/A

◇ **PESCARA**
LIBRERIA COSTANTINI DIDATTICA
Corso V. Emanuele, 146
LIBRERIA DELL'UNIVERSITÀ
Via Galilei (ang. via Gramsci)

◇ **SULMONA**
LIBRERIA UFFICIO IN
Circonvallazione Occidentale, 10

◇ **TERAMO**
LIBRERIA DE LUCA
Via Riccitelli, 6

BASILICATA

◇ **MATERA**
LIBRERIA MONTEMURRO
Via delle Beccherie, 69
GULLIVER LIBRERIE
Via del Corso, 32

◇ **POTENZA**
LIBRERIA PAGGI ROSA
Via Pretoria

CALABRIA

◇ **CATANZARO**
LIBRERIA NISTICO`
Via A. Daniele, 27

◇ **COSENZA**
LIBRERIA DOMUS
Via Monte Santo, 70/A

◇ **PALMI**
LIBRERIA IL TEMPERINO
Via Roma, 31

◇ **REGGIO CALABRIA**
LIBRERIA L'UFFICIO
Via B. Buozzi, 23/A/B/C

◇ **VIBO VALENTIA**
LIBRERIA AZZURRA
Corso V. Emanuele III

CAMPANIA

◇ **ANGRI**
CARTOLIBRERIA AMATO
Via dei Goti, 4

◇ **AVELLINO**
CARTOLIBRERIA CESA
Via G. Nappi, 47
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Matteotti, 30/32
LIBRERIA GUIDA 3
Via Vasto, 15

◇ **BENEVENTO**
LIBRERIA MASONE
Viale Rettori, 71
LIBRERIA LA GIUDIZIARIA
Via F. Paga, 11

◇ **CASERTA**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Caduti sul Lavoro, 29/33

◇ **CASTELLAMMARE DI STABIA**
LINEA SCUOLA
Via Raiola, 69/D

◇ **CAVA DEI TIRRENI**
LIBRERIA RONDINELLA
Corso Umberto I, 253

◇ **ISCHIA PORTO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Sogliuzzo

◇ **NAPOLI**
LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO
Via Caravita, 30
LIBRERIA GUIDA 1
Via Portalba, 20/23
LIBRERIA L'ATENEO
Viale Augusto, 168/170
LIBRERIA GUIDA 2
Via Merliani, 118
LIBRERIA I.B.S.
Salita del Casale, 18

◇ **NOCERA INFERIORE**
LIBRERIA LEGISLATIVA CRISCUOLO
Via Fava, 51

◇ **NOLA**
LIBRERIA EDITRICE LA RICERCA
Via Fonseca, 59

◇ **POLLA**
CARTOLIBRERIA GM
Via Crispi

◇ **SALERNO**
LIBRERIA GUIDA
Corso Garibaldi, 142

EMILIA-ROMAGNA

◇ **BOLOGNA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Castiglione, 1/C
LIBRERIA GIURIDICA CERUTI
Piazza Tribunali, 5/F
GIURIDICA EDINFORM
Via delle Scuole, 38

◇ **CARPI**
LIBRERIA BULGARELLI
Corso S. Cabassi, 15

◇ **CESENA**
LIBRERIA BETTINI
Via Vescovado, 5

◇ **FERRARA**
LIBRERIA PASELLO
Via Canonica, 16/18

◇ **FORLI`**
LIBRERIA CAPPELLI
Via Lazzaretto, 51
LIBRERIA MODERNA
Corso A. Diaz, 12

◇ **MODENA**
LIBRERIA GOLIARDICA
Via Berengario, 60

◇ **PARMA**
LIBRERIA PIROLA PARMA
Via Farini, 34/D

◇ **PIACENZA**
NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO
Via Quattro Novembre, 160

◇ **RAVENNA**
LIBRERIA GIURIDICA
DI FERMANI MAURIZIO
Via Corrado Ricci, 12

◇ **REGGIO EMILIA**
LIBRERIA MODERNA
Via Farini, 1/M

◇ **RIMINI**
LIBRERIA DEL PROFESSIONISTA
Via XXII Giugno, 3

FRIULI-VENEZIA GIULIA

◇ **GORIZIA**
CARTOLIBRERIA ANTONINI
Via Mazzini, 16

◇ **PORDENONE**
LIBRERIA MINERVA
Piazzale XX Settembre, 22/A

◇ **TRIESTE**
LIBRERIA TERGESTE
Piazza Borsa, 15 (gall. Tergesteo)

◇ **UDINE**
LIBRERIA BENEDETTI
Via Mercatovecchio, 13
LIBRERIA TARANTOLA
Via Vittorio Veneto, 20

LAZIO

◇ **FROSINONE**
LIBRERIA EDICOLA CARINCI
Piazza Madonna della Neve snc

◇ **LATINA**
LIBRERIA GIURIDICA LA FORENSE
Viale dello Statuto, 28/30

◇ **RIETI**
LIBRERIA LA CENTRALE
Piazza V. Emanuele, 8

◇ **ROMA**
LIBRERIA ECONOMICO GIURIDICA
Via S. Maria Maggiore, 121
LIBRERIA EDITALIA
Via dei Prefetti, 16 (piazza del Parlamento)
LIBRERIA DE MIRANDA
Viale G. Cesare, 51/E-F-G
LA CONTABILE
Via Tuscolana, 1027
LIBRERIA IL TRITONE
Via Tritone, 61/A
LIBRERIA LAURUS ROBUFFO
Via San Martino della Battaglia, 35
LIBRERIA L'UNIVERSITARIA
Viale Ippocrate, 99
LIBRERIA MEDICHINI
Via Marcantonio Colonna, 68/70

◇ **SORA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Abruzzo, 4

◇ **TIVOLI**
LIBRERIA MANNELLI
Viale Mannelli, 10

◇ **VITERBO**
LIBRERIA DE SANTIS
Via Venezia Giulia, 5
LIBRERIA "AR"
Palazzo Uffici Finanziari - Loc. Pietrare

LIGURIA

◇ **CHIAVARI**
CARTOLERIA GIORGINI
Piazza N.S. dell'Orto, 37/38

◇ **GENOVA**
LIBRERIA GIURIDICA
di A. TERENGHI & DARIO CERIOLI
Galleria E. Martino, 9

◇ **IMPERIA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Viale Matteotti, 43/A-45

LOMBARDIA

◇ **BERGAMO**
LIBRERIA LORENZELLI
Via G. D'Alzano, 5

◇ **BRESCIA**
LIBRERIA QUERINIANA
Via Trieste, 13

◇ **BRESSO**
LIBRERIA CORRIDONI
Via Corridoni, 11

◇ **BUSTO ARSIZIO**
CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO
Via Milano, 4

◇ **COMO**
LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI
Via Mentana, 15

◇ **GALLARATE**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Pulicelli, 1 ang. P. Risorgi
LIBRERIA TOP OFFICE
Via Torino, 8

◇ **LECCO**
LIBRERIA PIROLA DI LAZZARINI
Corso Mart. Liberazione, 100/A

◇ **LIPOMO**
EDITRICE CESARE NANI
Via Statale Briantea, 79

◇ **LODI**
LA LIBRERIA S.a.s.
Via Defendente, 32

◇ **MANTOVA**
LIBRERIA ADAMO DI PELLEGRINI
Corso Umberto I, 32

◇ **MILANO**
LIBRERIA CONCESSIONARIA
IPZS-CALABRESE
Galleria V. Emanuele 11-15
FOROBONAPARTE S.r.l.
Foro Bonaparte, 53

◇ **MONZA**
LIBRERIA DELL'ARENGARIO
Via Mapelli, 4

◇ **PAVIA**
LIBRERIA GALASSIA
Corso Mazzini, 28

◇ **SONDRIO**
LIBRERIA MAC
Via Caimi, 14

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

◇ **VARESE**
LIBRERIA PIROLA DI MITRANO
Via Albuzzi, 8

MARCHE

◇ **ANCONA**
LIBRERIA FOGOLA
Piazza Cavour, 4/5/6

◇ **ASCOLI PICENO**
LIBRERIA PROSPERI
Largo Crivelli, 8

◇ **MACERATA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA
Via Don Minzoni, 6

◇ **PESARO**
LIBRERIA PROFESSIONALE MARCHIGIANA
Via Mameli, 34

◇ **S. BENEDETTO DEL TRONTO**
LA BIBLIOFILA
Via Ugo Bassi, 38

MOLISE

◇ **CAMPOBASSO**
CENTRO LIBRARIO MOLISANO
Viale Manzoni, 81/83
LIBRERIA GIURIDICA DI.E.M.
Via Capriglione, 42-44

PIEMONTE

◇ **ALBA**
CASA EDITRICE ICAP
Via Vittorio Emanuele, 19

◇ **ALESSANDRIA**
LIBRERIA INTERNAZIONALE BERTOLOTTI
Corso Roma, 122

◇ **BIELLA**
LIBRERIA GIOVANNACCI
Via Italia, 14

◇ **CUNEO**
CASA EDITRICE ICAP
Piazza dei Galimberti, 10

◇ **NOVARA**
EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA
Via Costa, 32

◇ **TORINO**
CARTIERE MILIANI FABRIANO
Via Cavour, 17

◇ **VERBANIA**
LIBRERIA MARGAROLI
Corso Mameli, 55 - Intra

◇ **VERCELLI**
CARTOLIBRERIA COPPO
Via Galileo Ferraris, 70

PUGLIA

◇ **ALTAMURA**
LIBRERIA JOLLY CART
Corso V. Emanuele, 16

◇ **BARI**
CARTOLIBRERIA QUINTILIANO
Via Arcidiacono Giovanni, 9
LIBRERIA PALOMAR
Via P. Amedeo, 176/B
LIBRERIA LATERZA GIUSEPPE & FIGLI
Via Sparano, 134
LIBRERIA FRATELLI LATERZA
Via Crisanzio, 16

◇ **BRINDISI**
LIBRERIA PIAZZO
Corso Garibaldi, 38/A

◇ **CERIGNOLA**
LIBRERIA VASCIAVEO
Via Gubbio, 14

◇ **FOGGIA**
LIBRERIA PATIERNO
Via Dante, 21

◇ **LECCE**
LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO
Via Palmieri, 30

◇ **MANFREDONIA**
LIBRERIA IL PAPIRO
Corso Manfredi, 126

◇ **MOLFETTA**
LIBRERIA IL GHIGNO
Via Campanella, 24

◇ **TARANTO**
LIBRERIA FUMAROLA
Corso Italia, 229

SARDEGNA

◇ **CAGLIARI**
LIBRERIA F.LLI DESSI`
Corso V. Emanuele, 30/32

◇ **ORISTANO**
LIBRERIA CANU
Corso Umberto I, 19

◇ **SASSARI**
LIBRERIA AKA
Via Roma, 42
LIBRERIA MESSAGGERIE SARDE
Piazza Castello, 11

SICILIA

◇ **ACIREALE**
CARTOLIBRERIA BONANNO
Via Vittorio Emanuele, 194
LIBRERIA S.G.C. ESSEGICI S.a.s.
Via Caronda, 8/10

◇ **AGRIGENTO**
TUTTO SHOPPING
Via Panoramica dei Templi, 17

◇ **CALTANISSETTA**
LIBRERIA SCIASCIA
Corso Umberto I, 111

◇ **CASTELVETRANO**
CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA
Via Q. Sella, 106/108

◇ **CATANIA**
LIBRERIA LA PAGLIA
Via Etnea, 393
LIBRERIA ESSEGICI
Via F. Riso, 56
LIBRERIA RIOLO FRANCESCA
Via Vittorio Emanuele, 137
LIBRERIA LA SENORITA
Corso Italia, 132/134

◇ **MESSINA**
LIBRERIA PIROLA MESSINA
Corso Cavour, 55

◇ **PALERMO**
LIBRERIA CICALA INGUAGGIATO
Via Villaermosa, 28
LIBRERIA FORENSE
Via Maqueda, 185
LIBRERIA MERCURIO LI.CA.M.
Piazza S. G. Bosco, 3
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Piazza V. E. Orlando, 15/19
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Via Ruggero Settimo, 37
LIBRERIA FLACCOVIO DARIO
Viale Ausonia, 70
LIBRERIA SCHOOL SERVICE
Via Galletti, 225

◇ **S. GIOVANNI LA PUNTA**
LIBRERIA DI LORENZO
Via Roma, 259

◇ **SIRACUSA**
LA LIBRERIA DI VALVO E SPADA
Piazza Euripide, 22

◇ **TRAPANI**
LIBRERIA LO BUE
Via Cascio Cortese, 8
LIBRERIA GIURIDICA DI SAFINA
Corso Italia, 81

TOSCANA

◇ **AREZZO**
LIBRERIA PELLEGRINI
Via Cavour, 42

◇ **FIRENZE**
LIBRERIA ALFANI
Via Alfani, 84/86 R
LIBRERIA MARZOCCO
Via de' Martelli, 22 R
LIBRERIA PIROLA «già Etruria»
Via Cavour, 46 R

◇ **GROSSETO**
NUOVA LIBRERIA
Via Mille, 6/A

◇ **LIVORNO**
LIBRERIA AMEDEO NUOVA
Corso Amedeo, 23/27
LIBRERIA IL PENTAFOGLIO
Via Fiorenza, 4/B

◇ **LUCCA**
LIBRERIA BARONI ADRI
Via S. Paolino, 45/47
LIBRERIA SESTANTE
Via Montanara, 37

◇ **MASSA**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Europa, 19

◇ **PISA**
LIBRERIA VALLERINI
Via dei Mille, 13

◇ **PISTOIA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA TURELLI
Via Macallè, 37

◇ **PRATO**
LIBRERIA GORI
Via Ricasoli, 25

◇ **SIENA**
LIBRERIA TICCI
Via delle Terme, 5/7

◇ **VIAREGGIO**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Puccini, 38

TRENTINO-ALTO ADIGE

◇ **TRENTO**
LIBRERIA DISERTORI
Via Diaz, 11

UMBRIA

◇ **FOLIGNO**
LIBRERIA LUNA
Via Gramsci, 41

◇ **PERUGIA**
LIBRERIA SIMONELLI
Corso Vannucci, 82
LIBRERIA LA FONTANA
Via Sicilia, 53

◇ **TERNI**
LIBRERIA ALTEROCCA
Corso Tacito, 29

VENETO

◇ **BELLUNO**
LIBRERIA CAMPDEL
Piazza Martiri, 27/D

◇ **CONEGLIANO**
LIBRERIA CANOVA
Via Cavour, 6/B

◇ **PADOVA**
LIBRERIA DIEGO VALERI
Via Roma, 114

◇ **ROVIGO**
CARTOLIBRERIA PAVANELLO
Piazza V. Emanuele, 2

◇ **TREVISO**
CARTOLIBRERIA CANOVA
Via Calmaggiore, 31

◇ **VENEZIA**
CENTRO DIFFUSIONE PRODOTTI
EDITORIALI I.P.Z.S.
S. Marco 1893/B - Campo S. Fantin

◇ **VERONA**
LIBRERIA GIURIDICA EDITRICE
Via Costa, 5
LIBRERIA GROSSO GHELFI BARBATO
Via G. Carducci, 44
LIBRERIA L.E.G.I.S.
Via Adigetto, 43

◇ **VICENZA**
LIBRERIA GALLA 1880
Corso Palladio, 11

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:

— presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10;

— presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale **n. 16716029.** Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 2000

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio e termine al 31 dicembre 2000
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 2000 e dal 1° luglio al 31 dicembre 2000

PARTE PRIMA - SERIE GENERALE E SERIE SPECIALI
Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:
- annuale . . . . . **L. 508.000**
- semestrale . . . . . **L. 289.000**

Tipo A1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:
- annuale . . . . . **L. 416.000**
- semestrale . . . . . **L. 231.000**

Tipo A2 - Abbonamento ai supplementi ordinari contenenti i provvedimenti non legislativi:
- annuale . . . . . **L. 115.500**
- semestrale . . . . . **L. 69.000**

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale:
- annuale . . . . . **L. 107.000**
- semestrale . . . . . **L. 70.000**

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:
- annuale . . . . . **L. 273.000**
- semestrale . . . . . **L. 150.000**

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:
- annuale . . . . . **L. 106.000**
- semestrale . . . . . **L. 68.000**

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:
- annuale . . . . . **L. 267.000**
- semestrale . . . . . **L. 145.000**

Tipo F - *Completo.* Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi e non legislativi ed ai fascicoli delle quattro serie speciali (ex tipo F):
- annuale . . . . . **L. 1.097.000**
- semestrale . . . . . **L. 593.000**

Tipo F1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi ed ai fascicoli delle quattro serie speciali (escluso il tipo A2):
- annuale . . . . . **L. 982.000**
- semestrale . . . . . **L. 520.000**

Integrando con la somma di **L. 150.000** *il versamento relativo al tipo di abbonamento della* Gazzetta Ufficiale *- parte prima - prescelto, si riceverà anche l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 2000.*

Prezzo di vendita di un fascicolo separato della *serie generale*	L.	1.500
Prezzo di vendita di un fascicolo separato delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	L.	2.800
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L.	162.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L.	105.000
Prezzo di vendita di un fascicolo separato	L.	8.000

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 2000
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo (52 spedizioni raccomandate settimanali)	L.	1.300.000
Vendita singola: ogni microfiches contiene fino a 96 pagine di Gazzetta Ufficiale	L.	1.500
Contributo spese per imballaggio e spedizione raccomandata (da 1 a 10 microfiches)	L.	4.000

N.B. — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%.

PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L.	474.000
Abbonamento semestrale	L.	283.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.550

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero*, nonché quelli di vendita dei fascicoli delle* annate arretrate*, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono* raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale **n. 16716029** intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione dei dati riportati sulla relativa fascetta di abbonamento.

Per informazioni, prenotazioni o reclami attinenti agli abbonamenti oppure alla vendita della *Gazzetta Ufficiale* bisogna rivolgersi direttamente all'Amministrazione, presso l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

Ufficio abbonamenti	Vendita pubblicazioni	Ufficio inserzioni	Numero verde
☎ 06 85082149/85082221	☎ 06 85082150/85082276	☎ 06 85082146/85082189	☎ 800-864035